

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE  
**DELOVNOPRAVNI POLOŽAJ EDINEGA DRUŽBENIKA V DRUŽBI  
Z OMEJENO ODGOVORNOSTJO**

Ljubljana, 6. junij 2018

ALEC SMREKAR

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Alec Smrekar, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Delovnopравни položaj edinega družbenika v družbi z omejeno odgovornostjo, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem doc. dr. Jako Cepcem,

### IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil 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 poskrbel, 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 plagiatorstvo – 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 plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil 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 6. 6. 2018

Podpis študenta: \_\_\_\_\_

## KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1 OPREDELITEV POJMOV</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Delovno razmerje</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Enoosebna d. o. o.</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Poslovodna oseba (direktor)</b> .....	<b>4</b>
<b>2 RAZMERJE MED DRUŽBENIKOM IN DRUŽBO</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1 Opredelitev funkcij družbenika in poslovodje</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2 Pogodba o naročilu (mandat)</b> .....	<b>6</b>
<b>2.3 Pogodba o zaposlitvi</b> .....	<b>6</b>
<b>2.4 Korporacijski vidik</b> .....	<b>7</b>
<b>2.5 Delovnopравни vidik</b> .....	<b>8</b>
<b>2.6 Ekonomski vidik</b> .....	<b>9</b>
2.6.1 Obveznost plačila socialnih prispevkov in zavarovanj .....	9
2.6.2 Obračun dohodnine glede na vrsto pogodbe .....	11
<b>3 ZAPOSILITEV POSLOVODNE OSEBE</b> .....	<b>12</b>
<b>3.1 Ureditev skozi čas</b> .....	<b>12</b>
<b>3.2 Dejavniki izbire med zavarovalnima podlagama</b> .....	<b>17</b>
<b>3.3 Problematika trenutne ureditve</b> .....	<b>18</b>
3.3.1 Vidik izčrpanja vsebine delovnopravne zakonodaje .....	19
3.3.2 Pomanjkljivosti ZDR-1 .....	19
<b>SKLEP</b> .....	<b>20</b>
<b>LITERATURA IN VIRI</b> .....	<b>21</b>

## SEZNAM KRATIC

**sl.** - slovensko

**nem.** - nemško

**d. o. o.** – Družba z omejeno odgovornostjo

**RS** – Republika Slovenija



## UVOD

V nalogi bo obravnavana tematika iz delovnega prava, ki ga Bohinc (2000, str. 35) opredeljuje kot posebno pravno vejo, ki z lastnimi samostojnimi instituti ter na osnovi civilnega in upravnega prava ureja delovna razmerja kot urejena razmerja med delavcem in delodajalcem.

Iz ekonomskega vidika je delo menjava delavčevega časa za denarno nadomestilo. Na drugi strani transakcije se nahaja ponudnik dela, ki z delavčevo vrednostjo ustvarja dodano vrednost v svojem poslu. Zgodovinsko gledano so se delovna razmerja oblikovala na podlagi neomejene pogodbene svobode obeh strank, zato se delovna pogodba, s katero je delavec svojo delovno moč prodal delodajalcu, ni v ničemer razlikovala od ostalih pogodb civilnega prava (Bohinc, 2000, str. 34).

S krepitvijo kapitalističnega sistema se je v družbi širil delavski razred in s tem tudi njegova razredna zavest. Po teoriji prava je bila posledično liberalna meščanska država primorana uvesti določene reforme socialnega sistema v korist delavcem. S časom so se na osnovi delavskih ter sindikalnih gibanj v času razvoja industrializacija pojavile nove oblike pravnih razmerij med delavci ter delodajalci, ki so temeljile na novo uveljavljenem delovnem pravu ter delovnopravnih pogodbah. Zaradi specifičnosti delovnopravnih razmerij, ki temeljijo na predpostavki odplačnosti ter podrejenosti, imajo le-ta specifično pravno naravo, ločeno od vrste pravil obligacijskega prava (Bohinc, 2000, str. 35).

Potreba po delovnem pravu, pravni panogi, ki bi varovala šibkejšo pogodbeno stranko – delavca (Novak, 2004, str. 27), se je začela pojavljati na začetku 19. stoletja, v času, ko je socialna ozaveščenost v družbi začela postopoma naraščati (Novak, 2010, str. 404). S postopnim naraščanjem socialne ozaveščenosti delavskega razreda se je vzporedno z delovnim pravom razvilo socialno pravo, ki je pokrivalo veliko zadev, ki so bile tematsko preširoke za delovno pravo (npr. socialna zavarovanja) (Pavčnik, 2007, str. 575).

Bohinc (2000, str. 35) razlog za razvoj delovnega prava, kot ga poznamo danes, povzame:

*»Delovno pravo je torej rezultat industrializacije, z njo povezanega podrejanja delavcev delodajalcem in administrativnega posega države s pravili, ki varujejo položaj ekonomsko šibkejših delavcev na tej podlagi.«*

Ideje, s katerimi se je kasneje oblikovalo socialno varstvo delavcev, so se začele razvijati v dobi humanizma kot družbeno nasprotujoča ideologija kapitalističnega liberalizma. S kasnejšimi katoliškimi in marksističnimi socialnimi doktrinami so nastale prve pravne omejitve sklepanja pravnih pogodb, ki so delodajalca zavezale ravno k zagotavljanju varnosti in zdravja delavca, iz česar se je pozneje razvila zasnova pravne ureditve socialne varnosti delavca (Vodovnik, 2006, str. 21). Izmed vseh načel, na podlagi katerih se je razvilo

delovno pravo, so tako bile varnost delavca in posledično socialna država ene od prvo nastalih povodov za razvoj obravnavane veje prava (Pavčnik, 2007, str. 575).

Pogodbam, ki so sicer temeljile na civilnem pravu, je bilo treba določiti drugačen pravni okvir, ki bi zagotavljal varstvo pred sklepanjem pogodb, ki bi delavcem bile v škodo. Bohinc (2004, str. 19) potrebo po delovnem pravu razloži na takšen način:

*»Oblikovanje delovnega prava kot samostojne pravne panoge je povezano z izsiljenim vmešavanjem države v civilnopravna razmerja med delodajalci kot ekonomsko močnejšo in delavci kot ekonomsko šibkejšo stranjo.«*

Iz opisanih razlogov za obstoj delovnega prava je jasno, koga naj bi zakonodaja primarno ščitila. Zelo preprosto pa je ustvariti situacijo, v kateri delitev med delavcem ter delodajalcem ni več tako očitna. Tako kot v drugih oblikah gospodarskih družb, lahko podjetnik v družbi z omejeno odgovornostjo (v nadaljevanju d. o. o.) v primeru zaposlitve pri gospodarski družbi, v kateri je edini družbenik, nastopa tako v vlogi delodajalca kakor tudi delavca. Na vprašanje, kako regulirati takšno situacijo, se je skozi čas v slovenski sodni in poslovni praksi pojavilo veliko različnih odgovorov in pristopov. Poleg teoretičnega pomena ima razumevanje razlik med položajem zaposlenega poslovodje ter poslovodje, ki opravlja delo na podlagi civilnega prava v sklopu enoosebne d. o. o., katere edini družbenik je poslovodja sam, zelo pomembne posledice v socialnem statusu ter pravicah družbenika (Cepec, Ivanc, Kežmah & Rašković, 2010, str. 149).

Cilji naloge so iskanje razlage za nastanek ureditve, kot jo imamo danes in presoja primernosti današnje ureditve. Obravnavane problematike izvirajo predvsem iz nasprotja med dvostransko naravo delovnega razmerja na eni strani in neločljivosti fizične osebe, ki nastopa hkrati v vlogi družbenika (delodajalca) in delavca na drugi strani. Razumevanje slednjega bo rdeča nit celotne naloge.

Raziskovalna vprašanja:

- Ali je obstoj delovnega razmerja med edinim družbenikom in družbo z omejeno odgovornostjo potreben z vidika delovnopravnega in socialnega varstva delavca – edinega družbenika?
- Katere so okoliščine, ki so narekovale nastanek trenutno veljavne pravne ureditve zaposlovanja edinega družbenika družbe z omejeno odgovornostjo?
- Ureditev zaposlovanja edinega družbenika družbe z omejeno odgovornostjo de lege ferenda (ali drugače – upoštevajoč ugotovitve, kakšna naj bi bila primerna ureditev v razmerju do trenutno veljavne).

Naloga je strukturirana tako, da v prvem poglavju opredeljeni osnovni pojmi, ki so ključ za razumevanje raziskovalnega problema. V drugem poglavju bo podrobneje razložena povezava med družbenikom ter družbo ter kako različne veje prava (korporacijsko, delovno ter socialno) razlikujejo med vlogami družbenika.

V tretjem poglavju bo opisana zgodovinska ureditev delovnopravne zakonodaje z vidika zaposlitve poslovnega družbenika, obravnavani in pojasnjeni bodo trije primeri sodne prakse in s pomočjo razumevanja slednjih bodo razloženi nameni zakonodajalca ob sprejemu trenutno veljavne zakonodaje ter presoja njene pravilnosti glede na teorijo ter prakso.

## **1 OPREDELITEV POJMOV**

### **1.1 Delovno razmerje**

Zakonodajalec je v 4. členu Zakona o delovnih razmerjih (Ur. I. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US, v nadaljevanju ZDR-1) delovno razmerje definiral kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi sta delavec in delodajalec dolžna izvrševati tako dogovorjene kot predpisane pravice ter obveznosti.

Zakon se v kasnejših členih navezuje na temeljne elemente delovnega razmerja, ob obstoju katerih se šteje, da delovno razmerje obstaja tudi ob odsotnosti sicer zahtevane pisne pogodbe o zaposlitvi (4. in 18. člen ZDR-1).

Iz definicije delovnega razmerja se lahko identificira ključne elemente razmerja, ki morajo biti prisotni zato, da določeno pravno razmerje opredelimo kot »delovno razmerje«, in sicer (4. člen ZDR-1):

- prostovoljna vključitev v organizirani delovni proces delodajalca,
- delo za plačilo,
- osebno delo,
- nepretrgano delo ter
- delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Zakon delavca opredeljuje kot fizično osebo, ki je na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi v delovnem razmerju in delodajalca kot subjekt (fizična ali pravna oseba), ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi (5. člen ZDR-1). Vsaka pogodbeni stranka je v delovnopravnem razmerju dolžna izpolnjevati dogovorjene ter predpisane obveznosti in pravice (drugi odstavek 4. člena ZDR-1). Če pride med delavcem in delodajalcem do spora glede obstoja delovnega razmerja, lahko delavec dokaže obstoj delovnega razmerja tako, da dokaže obstoj vseh zakonsko določenih elementov delovnega razmerja (18. člen ZDR-1).

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi med poslovodno osebo ter družbo, katere edini lastnik je ta poslovodna oseba, se je zakonodajalec odločil, da je takšno razmerje možno šteti kot delovno, ne glede na določbe 4. člena ZDR-1 (drugi odstavek 73. člena ZDR-1).

## **1.2 Enoosebna d. o. o.**

Odločilna značilnost družbe z omejeno odgovornostjo z enim družbenikom (v nadaljevanju enoosebna d. o. o.) je obstoj samo enega družbenika, ki je lahko tako pravna kakor tudi fizična oseba. V teoriji se takšno obliko družbe pogosto primerja s podjetnikom posameznikom, ki posluje z omejeno odgovornostjo (Ivanjko, Kocbek & Prelič, 2009, str. 942). V enoosebni d. o. o. subjekt status ustanovitelja ter družbenika pridobi s podpisom akta o ustanovitvi (v d. o. o. z več družbeniki pa s podpisom družbene pogodbe) (Ivanjko, Kocbek & Prelič, 2009, str. 893).

Takšna oblika družbe z omejeno odgovornostjo je v slovenskem pravu obravnavana kot posebna oblika, za katero veljajo določena posebna pravna pravila (*lex specialis*) (Šajt, 2017). Ustanovitev takšne družbe je v Sloveniji postala možna šele z letom 1993 s sprejemom Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 15/05 – UPB1 in 42/06 – ZGD-1, v nadaljevanju ZGD). Do takrat je v praksi veljalo, da morata d. o. o. ustanoviti vsaj dva ustanovitelja (Ivanjko, Kocbek & Prelič, 2009, str. 941). Zakonodajalec se je ob sprejemanju ZGD zakona naslonil na ureditev v nemški zakonodaji, ki je takšno obliko družbe začela dovoljevati leta 1980 (Cepec, Ivanc, Kežmah & Rašković, 2010, str. 17).

## **1.3 Poslovodna oseba (direktor)**

Veljavna delovnoppravna zakonodaja pojma poslovodne osebe ne definira, je pa definicijo posloводства možno najti v 10. členu Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 65/09 – UPB3, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17, v nadaljevanju ZGD-1). V slednjem je posloводство opredeljeno kot osebe, ki so po zakonu ali aktih družbe pooblašene za njeno zastopanje ter vodenje poslov. Drugače povedano je poslovodna oseba, kdorkoli ima pravico vodenja poslov družbe. D. o. o. brez poslovodje sicer lahko obstaja, vendar pa ne more delovati in sklepati poslov. Praviloma je poslovodja v odnosu do družbenikov v podrejenem položaju, saj ga oni postavijo, odpokličejo in nadzorujejo, v enoosebni d. o. o. pa se – v primeru, da je družbenik hkrati tudi poslovodja – te vloge združijo v eni fizični osebi (Ivanjko, Kocbek & Prelič, 2009, str. 937).

Zakon poleg izraza poslovodna oseba uporablja tudi izraz vodilni delavec, pri čemer ni nujno, da sta ti dve skupini oseb enaki. Vodilni delavec se nanaša za osebo, ki vodi poslovno področje in ima pri tem pooblastila za sklepanje poslov ali samostojne kadrovske ali organizacijske odločitve. Njena pooblastila so torej nekoliko ožja od poslovodne osebe, ki je pooblašena za zastopanje celotne družbe in vseh njenih poslov (Bečan in drugi, 2016, str. 422).



## 2 RAZMERJE MED DRUŽBENIKOM IN DRUŽBO

### 2.1 Opredelitev funkcij družbenika in poslovodje

Strukturo d. o. o. sestavljata dva organa, in sicer skupščina in poslovodja (direktor). Skupščina družbenikov ima v družbi upravljaljsko funkcijo, direktor pa poslovodno. Družbenik je tista (fizična ali pravna) oseba, ki si v družbi lasti del kapitala in je s tem individualni nosilec pravic upravljanja družbe (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 46). Poleg družbenika, ki je lastnik kapitala podjetja, mora vsak d. o. o. imeti tudi vsaj enega poslovodjo (prvi odstavek 515. člena ZGD-1).

V primeru enoosebne d. o. o. je zelo pogosto, da je edini družbenik hkrati tudi poslovodja družbe, seveda pa to ni pravilo. Takšen scenarij je podoben podjetju posameznika, saj dovoljuje združevanje več funkcij v eni osebi (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 45). Zakon izrecno ne zahteva, da mora enoosebna d. o. o. poleg poslovodje imeti tudi zaposlene delavce ali katere druge organe družbe, kar pomeni, da lahko družba običajno posluje le s poslovodjo (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 46). Pristojnost edinega družbenika v d. o. o. med drugim zajema tudi imenovanje poslovodje, sklep, o čemer mora zapisati v knjigo sklepov (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 48). Po tem, ko družbenik imenuje poslovodjo in ga vpiše v knjigo sklepov (korporacijsko-pravni vidik), mora poslovodja z družbo skleniti še dodatno pogodbo, na podlagi katere bo opravljal delo (pogodbeni vidik). Slednja je lahko tako delovnoppravna ali pa civilnoppravna, s sklenitvijo le-te pa je med poslovodjo in družbo poleg korporacijsko pravnega urejen tudi pogodbeni vidik (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 147).

Zakon družbenika pri imenovanju poslovodje omejuje le z 255. členom ZGD-1, kar pomeni da je za poslovodjo lahko imenovana vsaka poslovno sposobna fizična oseba, katero omenjen člen zakona ne izključuje.

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (v nadaljevanju Vrhovno sodišče RS) je v sklepu II Ips 270/98 o združevanju funkcije poslovodje in družbenika zapisalo:

*»V primerih enoosebne družbe, ko je ista oseba po eni strani ustanovitelj in s tem edini družbenik, po drugi strani pa njen direktor kot poslovodja (prvi odstavek 449. člena ZGD) in s tem njen zakoniti zastopnik, gre za svojsko dihotomijo istega subjekta.«*

Na podlagi omenjene sodne odločbe ter 255. člena ZGD-1 je mogoče zaključiti, da lahko družbenik samega sebe imenuje za poslovodjo, kar pomeni, da bo v družbi poleg upravljaljske funkcije opravljal tudi poslovodno. Družbenik ima torej možnost sklepati pravna razmerja v imenu družbe tako v vlogi ustanovitelja (družbenika), kot tudi v vlogi poslovodje, ki je upravičen do zastopanja družbe (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 49).

## **2.2 Pogodba o naročilu (mandat)**

Poslovodna oseba v d. o. o. lahko svoje delo opravlja na podlagi delovnega razmerja ali na podlagi sklenjene pogodbe o naročilu (t. i. mandatna pogodba ali pogodba o poslovođenju) (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 48). Mandatna pogodba je v XVII. poglavju Obligacijskega zakonika (Ur. l. RS, št. 97/07–UPB1, 64/16 – odl. US in 20/18 – OROZ631, v nadaljevanju OZ) opredeljena s tremi osnovnimi lastnostmi (766. člen OZ):

- z njo se prevzemnik naročila naročniku zavezuje, da bo zanj opravil določene posle,
- prevzemnik s sklenitvijo pogodbe dobi pravico, da dogovorjene posle opravi ter
- prevzemnik dobi pravico do plačila za svoj trud (razen če ni dogovorjeno drugače).

Iz te zakonske norme je mogoče sklepati, da je pravica do plačila vezana na vložen trud prevzemnika, ne pa na konkreten rezultat (razen v primeru, da je v pogodbi določeno drugače). Mandatar (prevzemnik naročila) se torej naročniku zaveže, da si bo prizadeval zanj opraviti določen posel in ob tem ravnal v skladu s strokovno skrbnostjo (Plavšak in drugi, 2003b, str. 188).

Višina plačila je popolnoma odvisna od dogovora med delavcem in delodajalcem. Ob delu na podlagi pogodbe o naročilu je delavec odgovoren za vsako škodo, ki jo povzroči, če ne ravna z zadostno stopnjo vestnosti, ki je primerna za njegovo stroko (Plavšak in drugi, 2003b, str. 188).

Mandatna pogodba se od delovnopravne pogodbe razlikuje predvsem po tem, da je mandatar pri opravljanju posla samostojen, medtem ko pa mora delavec v sklopu delovnega razmerja delovati v skladu z navodili in pod nadzorom delodajalca (Plavšak in drugi, 2003b, str. 213).

## **2.3 Pogodba o zaposlitvi**

Pogodba o zaposlitvi je pogodba, s katero delodajalec in delavec uredita medsebojno razmerje v okviru delovnega razmerja. Obstoj delovnopravnega razmerja ni pogojen z obstojem pogodbe o zaposlitvi, saj se razmerje šteje za obstoječe tudi, če obstajajo vsi elementi delovnega razmerja (18. člen ZDR-1). Pogodba o zaposlitvi je v svoji osnovi pogodba civilnega prava, kar pomeni, da se za vprašanja, ki niso posebej urejena, uporablja določbe civilnega prava.

Če med strankama obstajajo elementi delovnega razmerja, zakon ne dovoljuje opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon (drugi odstavek 13. člena ZDR-1). V praksi to pomeni, da delovna zakonodaja ne dovoljuje opravljanja dela (ki ima elemente delovnega razmerja) na podlagi drugačnih pogodb, tudi če bi si to obe pogodbeni stranki želeli. Delovna zakonodaja tako (kot *lex specialis*) prevlada nad 15. členom OZ, ki določa, da je pogodba sklenjena, ko se pogodbeni stranki sporazumeta

o njenih bistvenih sestavinah, kar pomeni, da lahko delovno razmerje obstaja, tudi če pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena.

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi se delodajalec zaveže k plačevanju delavčeve plače, skupaj z vsemi prispevki. Za razliko od ostalih pravnih podlag za opravljanje dela, pa je v sklopu pogodbe o zaposlitvi pravočasno izplačevanje plače nadzorovano in regulirano s strani države in pristojnih ministrstev v njenem imenu.

Za vsako od dveh oblik pogodb se za vsebine le-teh uporabljajo drugačna pravila, in sicer za mandatno pogodbo se uporabljajo določbe OZ, za opravljanje dela na podlagi delovnega razmerja pa se uporabljajo pravila delovnopravne zakonodaje (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 48). Družbenik ima v skladu z zakonodajo prosto izbiro lastnega statusa v družbi. V enoosebni d. o. o. je družbenik v odnosu do družbe lahko v treh različnih položajih (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 146):

- je samo družbenik,
- je družbenik in hkrati poslovodja na podlagi civilnopravne pogodbe o poslovanju ali
- je družbenik in hkrati zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

## **2.4 Korporacijski vidik**

V korporacijskem pravu, ki ga ureja Zakon o gospodarskih družbah, sta funkciji družbenika ter poslovodje jasno ločeni, tudi v primeru enoosebne d. o. o. Družbenik svoje korporacijske pravice do družbe uveljavlja na podlagi lastništva deleža v družbi (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 146).

Ne glede na križanje in medsebojno povezavo vlog družbenika ter poslovodje v isti fizični osebi ostajata oba njena statusa, tako korporacijski kot delovnopравни (pogodbeni), pravno ločena, kakor je to urejeno v nemški zakonodaji skozi t. i. ločitveno teorijo (nem. trennungstheorie) (Bečan in drugi, 2016, str. 404).

Glavne funkcije poslovodje izvirajo iz prvega odstavka 515. člena ZGD-1, po katerem je naloga poslovodje vodenje poslov družbe na lastno odgovornost ter zastopanje družbe.

Med opravljanjem svojega dela mora poslovodja delovati pošteno in svoje obveznosti izpolnjevati vestno (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 48). V primeru, ko je edini družbenik hkrati tudi poslovodja, ima slednji možnost sklepanja pravnih poslov sam s seboj, torej med družbo kot eno pogodbeno stranko in med poslovodjo kot drugo. Pogoji za veljavnost takšnih pogodb pa je, da so le-te v pisni obliki (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 48). Ne glede na prepričanje stroke, da lahko v takšnih pogodbenih razmerjih prihaja do kolizije interesov, ZGD-1 v 525. členu določa, da ob sklepanju takšnih pogodb ni potrebno, da zraven nastopa tudi kolizijski zastopnik družbe (Ivanjko, Kocbek & Prelič, 2009, str. 944).

## 2.5 Delovnopравни vidik

Po naši zakonodaji je lahko ista oseba – zaradi dopustnosti sklenitve pogodbe med dvema subjektoma, ki ju zastopa oz. predstavlja ista fizična oseba – hkrati na treh položajih znotraj iste d. o. o.: družbenik, poslovodja ter delavec (Cepec, Ivanc, Kežmah & Raškovič, 2010, str. 148).

Pri oblikovanju vsebine mandatne pogodbe med delodajalcem in poslovodjo sta subjekta omejena le z določbami obligacijskega prava, saj je mandatna pogodba opredeljena v OZ, kar pomeni, da vsebina pogodbe ni omejena z določbami delovnopravne zakonodaje kot *lex specialis*. Na poslovodjo – mandatarja delovno pravo torej nima vpliva.

To pa velja le ob predpostavki, da delo poslovodje ne vsebuje vseh elementov delovnega razmerja, saj bi v takšnem primeru njegovo razmerje z delodajalcem morala regulirati delovnopravna zakonodaja, kot to določa drugi odstavek 13. člena ZDR-1. Pogodbeni stranki imata torej možnost proste izbire pravne podlage, na kateri bosta sklenila pogodbo o opravljanju dela, vendar samo v primeru, da dejanska vsebina njunega sodelovanja ne vsebuje vseh elementov delovnega razmerja.

Če poslovodja z delodajalcem sklene pogodbo o zaposlitvi, imata subjekta pri določanju pogodbenih pogojev o opravljanju dela nekoliko bolj omejene možnosti kot če bi sklenila mandatno pogodbo. 74. člen ZDR-1 pa vseeno določa, da imata zaradi posebnega statusnega položaja vodilnih delavcev (poslovodij ter prokuristov) možnost, da ustrezneje uredita njun delovnopравни položaj (Bečan in drugi, 2016, str. 404).

ZDR-1 dopušča, da je pogodbeni ureditev določenih pravic in obveznosti bolj ali manj ugodna za poslovodne osebe ter prokuriste. Ob sklepanju pogodb o zaposlitvi s slednjimi se lahko namreč prosto urejajo pravice in obveznosti vezane na sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas, delovni čas, plačilo za delo, disciplinsko odgovornost ter na prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Zakonodajalec je s sprostitev omejitvev, vezanih na te elemente delovnega razmerja, primarno želel upoštevati drugačen statusni položaj poslovodnih oseb ter prokuristov, priznavanje več pravic tem osebam ni bil nujno eden izmed ciljev (Bečan in drugi, 2016, str. 409).

Z opustitvijo omejitvev sklepanja pogodbe za določen čas je s poslovodnimi osebami ter prokuristi mogoče skleniti tovrstno pogodbo za določen čas, daljši od dveh let, kar je siceršnja omejitev pri zaposlovanju ostalih skupin delavcev (drugi odstavek 55. člena ZDR-1). Dolžina trajanja zaposlitve oseb na poslovodnih funkcijah je v večini primerov časovno nedoločljiva, prav tako pa se takšnih oseb ne imenuje za čas trajanja mandata, saj le-ta v vseh primerih ne obstaja. Ta člen torej sprošča možnost zaposlitve poslovodne osebe oz. prokurista za čas opravljanja dela poslovodnega organa (Bečan in drugi, 2016, str. 410).

Ob sklepanju pogodb s prokuristi ali poslovodnimi delavci je prosto tudi določanje delovnega časa, odmorov ter počitkov med delom. Ne glede na bolj ohlapna pravila pa mora

delavcu vseeno biti zagotovljena varnost in zdravje pri delu. Z omenjeno skupino delavcev je tudi omogočeno prosto določanje elementov plače ter dodatkov (bonitet ter nagrad). Če v sklenjeni pogodbi ni urejeno drugače pa takšnim delavcem še vedno pripadajo pravice, kot to določa ZDR-1, torej določbe glede obveznosti izplačila regresa, nadomestila plače ter odpravnine. Če se družbenik v vlogi poslovnega organa družbe teh določb ne drži, je možno, da se družba kot delodajalec kaznuje glede na določbe 217. člena ZDR-1 (Bečan in drugi, 2016, str. 411).

Institut disciplinske odgovornosti v ZDR-1 obstaja tudi za poslovodne osebe. V primeru sprožitve disciplinskega postopka proti poslovodni osebi družbo zastopa oseba, ki je na podlagi 20. člena ZDR-1 določena kot zastopnik delodajalca. V praksi bi to pomenilo, da v enoosebni d. o. o., v kateri je poslovodja tudi družbenik, disciplinski postopek vodi družbenik (ki je pristojen za zastopanje delodajalca proti poslovnim osebam) kot fizična oseba sam proti sebi. Glede na komentar zakona tudi v d. o. o. z več kot enim družbenikom (v nadaljevanju večosebna d. o. o.), kakor tudi v drugih oblikah družb vodenje disciplinskega postopka proti poslovnim osebam ni običajna aktivnost. V primeru hujše kršitve pogodbenih obveznosti ima družba na voljo druge možnosti, kot je odpoklic, zaradi česar je v ZDR-1 dopuščeno disciplinsko odgovornost poslovnih oseb urediti drugače (Bečan in drugi, 2016, str. 411).

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi poslovnih oseb je v ZDR-1 glede na prejšnjo različico zakona nekoliko bolj urejeno. Po določbah ZDR namreč ni bilo mogoče odpovedati pogodbe o zaposlitvi poslovodje v primeru nekrivdne razrešitve ali ob poteku mandata. ZDR-1 pa nedvoumno dopušča, da pogodbeni stranki na različne načine uredita prenehanje pogodbe o zaposlitvi – v praksi je to pravilo urejeno tako, da pogodba o zaposlitvi preneha ob prenehanju mandata ali pa je prenehanje mandata upravičen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi (Bečan in drugi, 2016, str. 412).

## **2.6 Ekonomski vidik**

### **2.6.1 Obveznost plačila socialnih prispevkov in zavarovanj**

Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje je v Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17 in 65/17, v nadaljevanju ZPIZ-2) poimenovano tudi »poklicno zavarovanje« (drugi odstavek 2. člena ZPIZ-2), saj določa, da so obvezni zavarovanci vsi, ki opravljajo določeno vrsto dela, med njimi (13. do 18. člen ZPIZ-2):

- osebe zaposlene na podlagi pogodbe o zaposlitvi,
- samozaposlene osebe,
- družbeniki družb in zavodov, ki so hkrati poslovodne osebe,

- kmetje ter
- osebe, ki v sklopu kakšnega drugega pravnega razmerja opravljajo delo (razen izjem iz zakona).

ZPIZ-2 za vsako od zgoraj naštetih skupin predvideva drugačna pravila, zaradi česar je pomembno opredeliti, kako se v luči obravnavane tematike razlikujeta položaj družbenika, ki delo poslovodje opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi ter družbenika, ki delo opravlja na podlagi pogodbe o poslovođenju (mandata).

Družbenik, ki je v gospodarski družbi zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi, se po ZDR-1 šteje za osebo v delovnem razmerju, kar pomeni, da se po ZPIZ-2 mora se zavarovati na isti podlagi kot drugi delavci v delovnem razmerju. Če družbenik delo v gospodarski družbi opravlja na podlagi civilnopravne pogodbe, njegovo zavarovanje ureja ZPIZ-2 v prvem odstavku 16. člena. V slednjem je določeno, da se obvezno zavarujejo vse osebe, ki so družbeniki gospodarskih družb ter so hkrati poslovodne osebe, vendar le v primeru, da niso zavarovane po nobeni drugi podlagi.

Osnova za plačilo prispevkov je definirana z določbami ZPIZ2-2. Prispevno stopnjo za posamezne kategorije zavarovancev pa določba Zakon o prispevkih za socialno varnost (Ur. l. RS, št. 5/96, 18/96 – ZDavP, 34/96, 87/97 – ZDavP-A, 3/98, 7/98 – odl. US, 106/99 – ZPIZ-1, 81/00 – ZPSV-C, 97/01 – ZSDP, 97/01, 62/10 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2, 91/13 – ZZVZZ-M, 99/13 – ZSVarPre-C in 26/14 – ZSDP-1, v nadaljevanju ZPSV).

Osnovna razlika med zavarovanjem na podlagi delovnega razmerja ter zavarovanjem na podlagi položaja družbenika je ta, da zakon pri izračunu zavarovalne osnove družbenike enači s samozaposlenimi (145. člen ZPIZ-2). Ta določba v praksi pomeni nekaj večjih sprememb za družbenike, ki za zavarovani na podlagi 16. člena ZPIZ-2 v kontrastu z delavci, ki so zavarovani na podlagi delovnega razmerja. Razlike med zavarovalnima skupinama se kažeta v (Kuzma & Perko Vovk, 2013):

- subjektu, ki je zavezan za plačilo prispevkov,
- drugačnem časovnem nastanku obveznosti plačila prispevkov ter
- drugačnih posledicah z vidika pravic v primeru neplačila.

Za družbenike, ki delo poslovodje opravljajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi (na podlagi 14. člena ZPIZ-2), se zavarovalna osnova izračuna drugače kot za družbenike, ki so zavarovani na podlagi 16. člena ZPIZ-2. Za zavarovalno osnovo, v primeru zavarovanja na podlagi 14. člena, se v osnovi šteje delavčeva bruto plača.

Od zavarovalne osnove je delavec dolžan plačati 22,1 % skupnih prispevkov, medtem ko je delodajalec – družba, dolžna plačati preostalih 16,1 % skupnih prispevkov. Skupna prispevna stopnja je torej 38,2 % (Cepec & Vitrih, 2013, str. 27).

Za družbenike, ki niso v delovnem razmerju, temveč se zavarujejo na podlagi 16. člena ZPIZ-2, se v zavarovalno osnovo šteje dobiček zavarovanca, v katerega se štejejo vsi prejemki, prejeti za opravljanje poslovodne funkcije. V praksi to pomeni pogodbeno dogovorjen znesek nagrade za opravljanje dela poslovodje. Od zavarovalne osnove je družbenik, ki je v tem primeru tudi zavezanec za plačilo prispevkov, dolžan plačati 38,2 % za skupne prispevke delavca ter delodajalca, na isti način, kakor je to urejeno pri samostojnih podjetnikih (Cepec & Vitrih, 2013, str. 26).

Najvišja možna zavarovalna osnova za poslovodno osebo (t. i. »socialna kapica«), zavarovano na podlagi 16. člena ZPIZ-2 (zavarovalna podlaga za družbenike) znaša 350 % povprečne letne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji, preračunane na mesec (peti odstavek 145. člena ZPIZ-2). Osebe, ki so zavarovane na podlagi delovnega razmerja, omejitve najvišje možne zavarovalne osnove nimajo. Zgornja omejitev zneska zavarovalne osnove za družbenike, ki delajo na podlagi civilnopravne pogodbe pomeni, da znesek plačanih prispevkov (tako s strani zavarovanca kot delodajalca) ostane fiksen, kadar prejemki družbenika presežejo 3,5-kratnik povprečne plače v Republiki Sloveniji.<sup>1</sup> Če bi si družbenik izplačal še višje prejemke, bi tako znesek plačanih socialnih prispevkov ostal enak, kar pa ne velja opravljanje istega dela poslovodje na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

## 2.6.2 Obračun dohodnine glede na vrsto pogodbe

V Republiki Sloveniji davek od dohodkov fizičnih oseb (oz. dohodnino) ureja Zakon o dohodnini (Ur. l. RS, št. 13/11 – UPB7, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16 in 69/17, v nadaljevanju ZDoh-2). Kot predmet obdavčitve zakon v 15. členu določa vse dohodke in dobičke, dosežene v sklopu enega koledarskega leta. 37. člen ZDoh-2 določa, da se kot osnovo za obračun dohodnine računa dohodke iz delovnega razmerja, med te pa se prav tako štejejo dohodki za vodenje ali nadzor subjekta, ki je pravna oseba. Dohodnina se poračuna glede na stopnjo dohodnine iz 122. člena. Obračun dohodnine je torej za družbenika, ki je zaposlen na podlagi delovnopravne zakonodaje ter za družbenika, ki delo poslovodje opravlja na podlagi mandatne pogodbe popolnoma enak. Z vidika ZDoh-2 je torej izbira pravne podlage za opravljanje dela nevtralna.

---

<sup>1</sup> Če povprečna bruto plača znaša 1.700,00 EUR, ostanejo socialni prispevki družbenika fiksni, kadar njegovi prejemki presežejo znesek 5.950,00 EUR. V takšnem primeru prispevki znašajo 957,95 EUR za delodajalca (16,1 % izplačila) ter 1.314,95 EUR za zavarovanca (22,1 % izplačila), skupno 2.272,90 EUR.

### 3 ZAPOSLOVANJE POSLOVODNE OSEBE

#### 3.1 Ureditve skozi čas

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. I. RS, št. 42/02, 79/06 – ZZZPB-F, 103/07, 45/08 – ZArbit in 21/13 – ZDR-1, v nadaljevanju ZDR) v primerjavi s predhodnikom zelo široko ureja pogodbo o zaposlitvi, kar je ena najobsežnejših sprememb v sklopu nove različice zakona. ZDR dovoljuje, da delodajalec ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo določene pravice in obveznosti uredi drugače, kot jih ta zakon sicer določa za ostale delavce. Ob tem so lahko te pravice in obveznosti urejene bodisi bolj ali manj ugodno, kot jih določa zakon.

Do izrecne ureditve zaposlitve družbenika kot poslovodje v enoosebni d. o. o. je tako v teoriji kot v praksi obstajalo vprašanje, ali se lahko edini družbenik kot poslovodja zaposli v enoosebni d. o. o. Tičar (2012, str. 193) je trdil, da je izmed vseh elementov delovnega razmerja najbolj dvoumen element podrejenosti – subordinacije. Za slednjega velja, da obstaja, če delavec upošteva navodila in deluje pod nadzorom delodajalca. Zakon se do vprašanja obstoja delovnega razmerja med poslovodjo ter družbo, pri čemer je v vlogi predstavnika obeh ista fizična oseba, ne opredeljuje izrecno. Posledično je na podlagi ZDR možno trditi, da je razmerje delovno samo v primeru, ko ima le-to tudi vse zahtevane elemente, saj zakon ne določa izjem.

Obstoj zahtevanih elementov v delovnem razmerju med poslovodno osebo ter družbo pa je predvsem odvisno od tega, kako stranki oblikujeta svoje pogodbeno razmerje. V teoriji je možno, da je v pogodbi o zaposlitvi razmerje med poslovodno in vodstveno funkcijo dovolj razmejeno na dve ločeni funkciji, da je takšno razmerje možno šteti za delovno, saj vsebuje zahtevan kritičen element podrejenosti (Bečan in drugi, 2008, str. 314). Če se v položaju poslovodje pojavi oseba, ki ni tudi edini družbenik, je možno, da se delitev poslovodne in vodstvene funkcije lažje opazi.

V 72. členu ZDR se zakonodajalec ni jasno opredelil o tem, ali lahko pogodbeni stranki (poslovodja ter družba) prosto odločata o izbiri podlage za opravljanje funkcije. V primeru, da se označba pogodbe (delovnoppravna ali mandatna) ne ujema z dejansko vsebino pogodbe, to pomeni, da se pravna narava pogodbe odloča glede na njene določbe – vsebino (Bečan in drugi, 2008, str. 314).

Do predmetnega vprašanja dopustnost sklepanja pogodbe o zaposlitvi med družbo ter edinim družbenikom kot poslovodjo se je sodna praksa prvič oblikovala v sodbi VIII Ips 484/2006 z dne 20. 11. 2007 (Vrhovno sodišče RS, 2007).

Vrhovno sodišče RS je v sodbi ugotavljalo, ali je možno uporabiti delovno razmerje med poslovodjo ter družbo, v katere je le-ta edini družbenik, kot podlago za priznanje denarnega nadomestila za brezposelnost. Sodišče med postopkom ni podvomilo v obstoj samega



delovnega razmerja, temveč je bilo glavno vprašanje vezano na drugačen položaj poslovodje, ki je zaposlen pri lastni družbi, v primerjavi s ostalimi zavarovanci v delovnem razmerju, ki nimajo neposrednega vpliva na poslovanje družbe. V obrazložitvi sodbe sodišče pojasnjuje: *»ne sme motiti okoliščina, da je tožnik nastopal v vseh treh vlogah: bil je lastnik družbe, njen poslovodni organ in kot tak v družbi tudi v delovnem razmerju za nedoločen čas. Gre za različne vloge, ki nosijo vsaka svoje obveznosti in odgovornosti, pa tudi pravice.«* Sodišče torej v zaposlitvi družbenika kot poslovodje v enoosebni d. o. o. ni videlo težav.

Dve leti pozneje je Vrhovno sodišče RS (2009a) v zadevi VIII Ips 167/2008 (z dne 19. 10. 2009) obravnavalo odmeven primer, saj je v obrazložitvi sodbe oblikovalo mnenje, ki je odstopalo od tedanje ustaljene sodne prakse. Zaradi spremembe stališča sodišča je ta sodba predstavljala pomemben precedens (Cepec, 2010, str. 10).

V obravnavanem primeru je tožnik, edini družbenik v d. o. o., s to družbo sklenil pogodbo o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je bila tožnikova zavarovalna podlaga za obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa je takšno pravno podlago za zavarovanje z upravno odločbo zavrnil.

Po vloženi tožbi je sodišče prve stopnje ugotovilo, da tožnik kot edini družbenik in poslovodna oseba – direktor družbe K. d. o. o. pri tej družbi, kljub formalno podpisani pogodbi o zaposlitvi, ni mogel biti v delovnem razmerju.

Po vloženi pritožbi pa je sodišče druge stopnje zavzelo drugačno stališče in razveljavilo prvostopno odločitev z obrazložitvijo, da sta tožnik in družba, ne glede na njuno razmerje, dve samostojni osebi, ki sta lahko vsaka zase nosilki pravic in obveznosti. Slednje je po mnenju sodišča upravičilo obstoj delovnega razmerja. Zadevo je zaradi vložene revizije tožene stranke obravnavalo Vrhovno sodišče RS, ki pa je potrdilo odločitev sodišča prve stopnje, in sicer, da delovno razmerje med tožnikom in njegovo družbo ni moglo obstajati. V obrazložitvi se je Vrhovno sodišče RS sklicevalo na nezmožnost obstoja dvostranskega razmerja, ker sta položaj delavca in delodajalca združena v isti osebi. Pogodba naj bi predstavljala navidezni pravni posel v smislu 50. člena OZ, saj le-ta po mnenju sodišča ni vsebovala dvostranskega razmerja. Pojem navidezne pogodbe predvideva strinjanje strank o njeni navideznosti, kar pomeni, da je njuna volja le zaigrana in ne dejanska (Plavšak in drugi, 2003a, str. 360), o čemer pa sodišče ni odločalo.

V primeru, da se ugotovi ničnost pogodbe in pogodba ob tem tudi izpolnjuje pogoje za veljavnost kakšne druge oblike pogodbe 89. člen OZ določa, da med pogodbenima strankama velja ta druga pogodba, če je to v skladu z namenom, ki sta ga stranki imeli ob sklenitvi prvotne pogodbe in ob pogoju, da bi jo stranki sklenili, če bi vedeli za ničnost prvotne pogodbe. Komentar OZ (Plavšak in drugi, 2003a, str. 517) ob tem razlaga, da se namen strank ne glede na menjavo pravnega posla ne sme negirati. Senčur Peček (2010, str. 837) ob tem meni, da so bili pravni pogoji za konverzijo pogodbe v obravnavani sodbi

doseženi, in sicer, da bi se morala pogodba o zaposlitvi konvertirati v pogodbo o poslovođenju.

Vrhovno sodišče RS je odločilo, da družbenik kot poslovođja ne more biti v delovnem razmerju z lastno enoosebno d. o. o. Odločitev Vrhovnega sodišča RS je bila v smislu dopustnosti obravnavanja razmerja med poslovođjo ter družbenikom (ki ju predstavlja ista fizična oseba) kot delovnega v nasprotju s prej omenjeno sodbo VIII Ips 484/2006. V slednji je sodišče dopuščalo ločitev funkcij iste fizične osebe v delovnopravnem smislu, glede česar pa je leta 2009 oblikovalo drugačno mnenje. Cepec (2010, str. 11) meni, da bi moralo sodišče odstop od ustaljene sodne prakse v obrazložitvi sodbe pojasniti, česar pa ni naredilo. Ob tem Cepec tudi opozarja na možnost ustavno pravne spornosti takšnega stanja glede na 22. člen Ustave RS (Ur. l. RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a).

Odločitev sodišča je pomenila, da je pogodba o zaposlitvi med tožnikom ter njegovo družbo postala nična, zaradi česar tožnik ni mogel več biti zavarovan na podlagi prvega odstavka 13. člena takrat veljavnega Zakona o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (Ur. l. RS, št. 109/06 – UPB4, 114/06 – ZUTPG, 10/08 – ZVarDod, 98/09 – ZIUZGK, 38/10 – ZUKN, 61/10 – ZSVarPre, 79/10 – ZPKDPIZ, 94/10 – ZIU, 94/11 – odl. US, 105/11 – odl. US, 110/11 – ZDIU12, 40/12 – ZUJF, 96/12 – ZPIZ-2 in 9/17 – odl. US, v nadaljevanju ZPIZ-1), ki določa, da se zavarujejo delavci, zaposleni na območju RS.

Odločitev sodišča je posredno potrdila zahtevo Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, da se mora tožnik zavarovati na podlagi drugega odstavka 15. člena ZPIZ-1, ki omogoča zavarovanje družbenikov, ki so hkrati poslovođne osebe v isti družbi ter niso zavarovani na drugi podlagi. S to odločitvijo je sodišče poleg tožnika tudi vse ostale zaposlene družbenike v istem položaju prisililo, da se zavarujejo na podlagi 15. člena ZPIZ-1, ki zavarovance enači s samozaposlenimi osebami (Cepec, 2010, str. 10).

Sodišče v postopku ni ugotavljalo, ali obstaja možnost, da bi Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje tožnika v evidenci zavarovancev vodil na podlagi 13. člena takrat veljavnega ZPIZ-1, v katero spadajo zaposleni delavci in delavci, ki v okviru katerega drugega pravnega razmerja opravljajo delo, za katerega so plačani v višini vsaj minimalne plače (Cepec, 2010, str. 10). Tudi ob upoštevanju ugotovitve sodišča o ničnosti pogodbe o zaposlitvi bi še vedno obstajala možnost, da bi se tožnik na podlagi petega odstavka 13. člena ZPIZ-1 zavaroval po želeni podlagi (Cepec, 2010, str. 10). Peti odstavek tega člena ZPIZ-1, ki pokriva zavarovanje oseb, ki opravljajo delo na drugi podlagi je glede na avtorje komentarja zakona bil namreč namenjen ravno obravnavani skupini zavarovancev - poslovođnim osebam, ki svoje delo opravljajo na podlagi civilnopravne pogodbe (Belopavlovič in drugi, 2000, str. 148):

*»Prvotni namen tega odstavka je bil omogočiti obvezno zavarovanje poslovnim osebam, za katere ni nujno, da svoje delo opravljajo v delovnem razmerju na podlagi pogodbe o zaposlitvi, saj ga lahko opravljajo tudi na podlagi kake druge, civilnopravne pogodbe.«*

Iz pravnega stališča sodišče ni preprečilo zavarovanje družbenika na podlagi petega odstavka 13. člena ZPIZ-1, saj o tem ni odločalo. Cepec (2012, str. 13) je mnenja, da je bilo v obravnavanem primeru stališče Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje napačno, saj možnosti zavarovanja po omenjenem petem odstavku 13. člena ZPIZ-1 sploh ni predvidevalo. Poleg tega tudi dodaja, da je bila posledica takšnega stališča tudi večja finančna obremenitev zavarovanca – fizične osebe, na katerega je po novem odpadlo celotno breme socialnih prispevkov. Posledično je to pomenilo, da družba ni mogla upoštevati odhodkov za socialne prispevke zaposlenega družbenika kot davčno priznani odhodek. Nižanje vsote davčno priznanih odhodkov je za družbe v isti situaciji pomenilo dviganje davčne osnove za obračun davka na dohodek pravnih oseb, zaradi česar so posledično slednje utrpeli finančno škodo višjih davčnih obveznosti (Cepec, 2012, str. 12).

Nastalo situacijo je mogoče primerjati s stanjem pred letom 1993, ko gospodarsko pravo ni dovoljevalo obstoja enoosebnih družb, kar je povzročilo dodajanje t. i. »slamnatih« družbenikov v družbe, zato da bi se lahko izognili administrativni oviri minimalnega števila družbenikov (Cepec, 2010, str. 12). »Koristi« iz spremenjene sodbe prakse po mnenju Cepca (2012, str. 14) ni imel nihče.

Sodišče se je z navedeno sodbo opredelilo glede neskladnosti med 4. in 72. členom ZDR. V 4. členu zakon dopušča obstoj delovnega razmerja le v primeru obstoja vseh elementov tega, po drugi strani pa 72. člen načelno (ne pa eksplicitno) predvideva možnost sklenitve delovne pogodbe tudi s poslovodno osebo.

Leta 2010 je Vrhovno sodišče RS (2009b) v zadevi VIII Ips 204/2008 (z dne 21. 6. 2010) obravnavalo še en primer, vezan na zaposlitev edinega družbenika v d. o. o. V tem primeru je sodišče moralo odločiti o upravičenosti vključitve tožnika v pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi delovnega razmerja. Tožnik je poleg poslovanja kot samostojni podjetnik bil tudi edini družbenik v družbi, v kateri se je zaposlil kot poslovodja. Vrhovno sodišče RS je potrdilo svoje stališče iz prej obravnavane sodbe VIII Ips 167/2008 in potrdilo, da zaradi združitve nasprotujočih si položajev delavca in delodajalca takšno delovno razmerje ne more obstajati.

Vrhovno sodišče RS (2009b) pa je v obrazložitvi podalo tudi mnenje, ki se nanaša na teoretično možnost dopustitve opredelitve razmerja med poslovodja ter družbo, v kateri je slednji edini družbenik, kot delovnega:

*»Če svojo medsebojno pogodbeno razmerje oblikujeta tako, da v njem dejansko obstajajo elementi delovnega razmerja, velja za njuno razmerje delovna zakonodaja z določenimi posebnostmi, če temu ni tako, pa gre za neko drugo vrsto pogodbe.«*

Tožniku delovnega razmerja z družbo, v kateri je bil hkrati edini družbenik ter poslovodja, ni priznalo, vendar pa je vseeno dopustilo možnost, da je v teoriji takšen scenarij možen. Ob tem pa se seveda pojavi vprašanje, kako pa naj bi ureditev takšnega razmerja v praksi dejansko izgledala.

Ob sprejemu novega ZDR-1 je zakonodajalec izrecno uredil vprašanje zaposlitve edinega družbenika kot poslovodja v enoosebni družbi. Ob uvedbi novega zakona se je delodajalec odločil, da bo ne glede na sodno prakso v primerljivih pravnih sistemih v slovenskem pravu dopustna sklenitev pogodbe o zaposlitvi s poslovodnimi osebami (Senčur Peček, 2013, str. 925).

V nasprotju z ustaljeno sodno prakso v zadnjih nekaj letih pred sprejemom novega zakona (Sodbi VII Ips 167/2008 ter VII Ips 204/2008) ZDR-1 določa, da se opisano delovno razmerje med poslovodjo ter družbo, katere edini družbenik je ta poslovodja, lahko pojmuje kot delovno, ne glede na odsotnost sicer zahtevanih elementov delovnega razmerja.

ZDR-1 družbenikom v enoosebni družbi torej omogoča, da izberejo med civilnopravno podlago ter delovnopravno podlago za opravljanje dela poslovodje.

Senčur Peček (2013, str. 924) meni, da določbe ZDR-1 ne sledijo usmeritvam teorije, ki kaže na to, da v mnogih primerih pri poslovodnih osebah ni mogoče najti vseh opredeljenih elementov delovnega razmerja, kar je še posebej očitno pri edinem družbeniku d. o. o., ki je hkrati poslovodja. Po njenem mnenju je bil cilj nove ureditve v 73. členu ZDR-1 poslovodjam, družbenikom v enoosebni d. o. o., omogočiti vključitev v socialna zavarovanja na podlagi delovnega razmerja in ne več kot samozaposlenim osebam, kot je to narekovala sodna praksa do uveljavitve novega zakona (Senčur Peček, 2013, str. 924).

Sprememba 73. člena ZDR-1 je tako povzročila, da je dotedanja sodna praksa prenehala biti relevantna v sodnih postopkih ugotavljanja obstoja delovnega razmerja v obravnavanih okoliščinah.

V času sprejetja ZDR-1 je bil že v veljavi ZPIZ-2, ki v 14. členu opredeljuje krog zavezancev, ki se morajo obvezno zavarovati. Med drugimi je v drugem odstavku tega člena zakonodajalec kot obvezne zavarovance zajel vse delavce v delovnem razmerju na območju Republike Slovenije. Isti zakon pa se za definicijo delovnega razmerja opira na določbe iz veljavne delovnopravne zakonodaje. Glede na to, da ZPIZ-2 povzema definicijo delovnega razmerja, kot je le-ta določena v delovnopravni zakonodaji, se je posledično ponovno odprla možnost zavarovanja družbenikov, ki so zaposleni v lastni enoosebni d. o. o., na podlagi prvega odstavka 14. člena ZPIZ-2, po katerem so zavarovane vse osebe v delovnem razmerju.

### 3.2 Dejavniki izbire med zavarovalnima podlagama

Zaradi povezanosti socialne ter davčne zakonodaje na eni ter delovno-pravne zakonodaje na drugi strani je smiselno preveriti ekonomske ter finančne posledice zaposlitve edinega družbenika kot poslovodje na podlagi različnih pravnih podlag. Glavna razlikovalna lastnost v ekonomskem pogledu med poslovodjo, ki delo opravlja kot mandatar ter poslovodjo, ki je v družbi zaposlen, je v načinu obračunavanja in obdavčitve izplačanega dohodka (Cepec, 2010, str. 12).

Ena izmed razlik pri ekonomskem statusu poslovodje, ki je zaposlen, in poslovodje, ki delo opravlja preko mandatne pogodbe, se pojavi pri plačilu socialnih prispevkov. Poslovodja, ki je v lastni enoosebni d. o. o. zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi, se glede na določbe 14. člena ZPIZ-2 uvršča v skupino, ki je izenačena z delavci, medtem ko se poslovodja mandatar na podlagi 16. člena ZPIZ-2 uvršča v skupino družbenikov. Osnovna razlika teh dveh skupin pa je v subjektu, ki je zavezan za plačilo prispevkov delodajalca: pri delavcih iz 14. člena ZPIZ-2 je zavezanec delodajalec, za katerega so odhodki za plačilo delodajalčevih prispevkov davčno priznani odhodek (Cepec, 2012, str. 13), medtem ko so v skupini zavarovanih družbenikov, glede na določbe 152. člena ZPIZ-2, zavezanci za plačilo celotnih prispevkov zavarovanci sami.

ZPIZ-2 poleg tega, da drugače določa zavezanca za plačilo prispevkov poslovodje v obravnavanem primeru, uvaja t. i. »socialno kapico« pri izplačilu prispevkov za osebe, zavarovane po 15., 16. ali 17. členu ZPIZ-2 (145. člen ZPIZ-2). Družbeniku, ki v lastni enoosebni d. o. o. dela kot poslovodja na osnovi mandatne pogodbe, je največji dovoljeni strošek za plačilo socialnih zavarovanj obračunan na osnovi 3,5-kratnika povprečne letne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji, preračunane na mesec (peti odstavek 145. člena ZPIZ-2). Po drugi strani pa družbenik, ki je v lastni enoosebni d. o. o. kot poslovodja zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi, najvišjega možnega zneska socialnih prispevkov nima določenega.

Družbeniki morajo pri izplačilu plače oz. lastnega dohodka v izračunu imeti v mislih kar nekaj davkov in prispevkov, ki vplivajo na višino izplačila, ki jim pripada po odtegljaju davkov in prispevkov glede na izbrano pravno podlago opravljanja dela (Cepec & Vitrih, 2013):

- socialni prispevki,
  - omejeni s socialno kapico za poslovodjo mandatarja ali
  - proporcionalni za zaposlenega poslovodjo,
- akontacija dohodnine,
- davek na dobiček pravnih oseb,
- kapitalski davek na izplačane dividende.

Cepec in Vitrih (2013) sta leta 2013 objavila izčrpno analizo davčno-socialnih obremenitev dohodka podjetnikov. Med drugim sta prikazala tudi razlike v deležu ostanka dohodka

(znesku neto izplačila) glede na celoten dohodek pred davčno-socialnimi obremenitvami med poslovodjo, ki je v d. o. o. zaposlen na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in poslovodjo, ki delo opravlja na podlagi civilnopravne pogodbe. Prišla sta do ugotovitve, da bo po letu 2020, ko bodo vse določbe ZPIZ-2 dokončno uveljavljene, finančni položaj zaposlenega družbenika vedno ugodnejši od položaja družbenika, ki je zavarovan kot družbenik in svoje delo opravlja na podlagi civilnopravne pogodbe (Cepec & Vitrih, 2013, str. 37). Iz vidika plačila za delo družbenika je torej možnost zavarovanja na podlagi delovnega razmerja za družbenika ugodnejša možnost v primerjavi z zavarovanjem na podlagi statusa družbenika oz. na podlagi 16. člena ZPIZ-2.

### **3.3 Problematika trenutne ureditve**

Ob analiziranju obravnavane problematike se je koristno opreti na sodno prakso sosednjih držav, točneje Avstrije in Nemčije. Pri iskanju odgovorov na vprašanje, ali je poslovodji priznan položaj delavca (v smislu delovnega razmerja), si v teh državah pomagajo z uporabo kriterija osebne odvisnosti delavca od gospodarske družbe. Članu uprave tako v Nemčiji kot Avstriji ne priznavajo položaja delavca, poslovodji gospodarske družbe takšen položaj priznavajo samo v Avstriji, vendar pa le pod pogojem da poslovodja ni v lasti tolikšnega deleža gospodarske družbe, ki bi omogočal vplivanje na sklepe skupščine družbe (Cvetko, 2004, str. 147).

Tičar (2012, str. 193) trdi, da je za potrebe delovnega prava bistveno delavčevo odvisno ter podrejeno razmerje do delodajalca, na podlagi istega prepričanja je sodišče razsodilo, da ne glede na vse ostale elemente delovnega razmerja, delavca, ki delodajalcu ni podrejen, ni smiselno varovati z delovnopravno zakonodajo. Takšno razmišljanje upravičuje odločitev sodišča, da položaja družbenikov ne ureja delovno pravo, saj njihov položaj ni nikomur podrejen. Senčur Peček (2013, str. 924) razmišlja na podoben način, in sicer trdi, da je zakonodajalec s sprejetjem ZDR-1 hote ali nehote status delavca priznal vsem poslovodjam, pri tem pa so v tej skupini zajete tudi osebe, pri katerih element podrejenosti ne obstaja in s tem tudi ni potrebe po posebnem varstvu.

ZDR-1 odločitev o pravni podlagi za opravljanje dela prepušča družbeniku, ki se lahko odloči za civilnopravno podlago ali pogodbo o zaposlitvi. Pravice in dolžnosti, ki izvirajo iz civilnopravne pogodbe, so v kontekstu opravljanja dela jasne. Delavec se zavaruje na podlagi samozaposlitve in njegov odnos z gospodarsko družbo ter vsebina pogodbe nista omejena z določbami delovnega prava. Vendar pa se Senčur Peček odločitev zakonodajalca, da bo poslovodji ponudil možnost izbire pravne podlage, ne zdi upravičena, saj meni, da bi takšna odločitev morala biti v izključni pristojnosti delovnopravne zakonodaje (Senčur Peček, 2010, str. 840).

Kot je bilo omenjeno v uvodu, teorija kot razlog za obstoj delovnega prava navaja potrebo po pravnem varstvu šibkejše pogodbene stranke – delavca (Novak, 2004, str. 27). V primeru, ko delavca in delodajalca predstavlja ista fizična oseba elementa podrejenosti in

posledičnosti šibkosti izgineta. To zlasti velja v primeru, ko je delavec edini družbenik in ima popoln nadzor nad poslovanjem gospodarske družbe, kar bi glede na avstrijsko sodno prakso pomenilo, da se članom družbe, ki niso v odnosu podrejenosti in od nikogar ne prejemajo navodil za delo, ne priznava položaj delavca (Senčur Peček, 2010, str. 839).

### 3.3.1 Vidik izčrpanja vsebine delovnopravne zakonodaje

Tičar (2012, str. 216) zastopa stališče, da s tem, ko se pogodbeni stranki ob sklepu pogodbe o zaposlitvi (v primeru poslovdje v enoosebni d. o. o.) strinjata o vstopanju v delovno razmerje (z zakonsko dovoljenimi odstopanji od siceršnje vsebine delovnopravnega razmerja) vsebinsko izčrpata samo delovno razmerje. S tem je avtor želel poudariti, da stranki ob sklenitvi pogodbe o delovnem razmerju med dvema enakovrednima strankama (ob predpostavki, da poslovodna oseba ni podrejena delodajalcu) pravnemu poslu vzameta delovnopravni značaj, saj njuna pogodba ne vsebuje elementov podrejenosti delavca, varovanje katerega je temeljna naloga delovnega prava (Novak, 2010, str. 404).

ZDR-1 v 73. členu poslovodnim osebam ter njihovim delodajalcem omogoča svobodnejše določanje o vsebini pogodbe o zaposlitvi v primerjavi s pogodbami z ostalimi (neposlovodnimi) delavci. V sferi individualnega delovnega prava elementi, ki so po 73. členu ZDR-1 prosto določeni, predstavljajo zajeten del celotnega zakona, pri čemer se poraja vprašanje, ali ima zaposleni družbenik dovolj koristi iz naslova delovnega varstva, da bi se mu izplačalo mandatno pogodbo nadomestiti s pogodbo o zaposlitvi.

Pri tem ostaja odprto tudi vprašanje, ali je po ZDR-1 družbenikom omogočeno sklepati pogodbo o zaposlitvi predvsem zaradi posrednih posledic sklepa tovrstne pogodbe (socialno zavarovanje) ali zaradi dejanskih koristi iz naslova delovnopravnega varstva.

### 3.3.2 Pomanjkljivosti ZDR-1

Drugi odstavek 73. člena ZDR-1, ki ga v prejšnji različici zakona ni bilo, je po mnenju stroke v neposrednem nasprotju z mnenjem in stališči v slovenski pravni teoriji in prav tako v nasprotju s prakso Vrhovnega sodišča RS. S to določbo se lahko direktorju, ne glede na to, da njegovo razmerje z družbo ne vsebuje vseh elementov delovnega razmerja, slednje lahko vseeno prizna (Bečan in drugi, 2016, str. 415).

Senčur Peček (2013, str. 925) trdi, da je bil zakonodajalčev namen ob oblikovanju 73. člena ZDR-1 očitno omogočiti poslovdjem, ki so hkrati družbeniki v enoosebni d. o. o., vključitev v sistem socialnih zavarovanj na podlagi delovnega razmerja in s tem prekiniti prakso zavarovanja takšnih poslovdij na podlagi samozaposlitve. Poleg tega predlaga, da bi bilo treba za poslovdje, ki delo opravljajo na podlagi civilnopravne pogodbe, posebej urediti posebnosti njihovega socialnega zavarovanja, in sicer po vzoru drugih evropskih držav.

Poleg na pomanjkanje posebne ureditve socialnega varstva za poslovodje, avtorica izpostavlja tudi na težavo zajemanja napačnega kroga oseb v delovnopravno varstvo. Tako so po eni strani po veljavnih določbah ZDR-1 pod delovnopravno varstvo zajete osebe, pri delu katerih ni elementa podrejenost, po drugi pa obstaja še mnogo drugih kategorij delavcev, ki pa tega varstva niso deležne, čeprav bi morale do tega biti upravičene (Senčur Peček, 2013, str. 925).

Na podoben način razmišljata tudi Kuzma ter Perko Vovk (2013), ki trdita, da je iz obrazložitve amandmaja k besedilu 73. člena ZDR-1, ki so ga 7. februarja 2013 pred uradnim sprejetjem zakona vložile tri poslanske skupine razvidno, kaj je dejansko bil glavni razlog za sprejem drugega odstavka 73. člena ZDR-1 v takšni obliki, kot velja danes. S to rešitvijo naj bi se v sistemu socialnega zavarovanja izenačilo obravnavanje poslovodij v primerjavi z ostalimi delavci v delovnem razmerju. Zakonodajalec tako v zakonu, ki ima delovnopravni značaj, ureja sistem socialnih zavarovanj, kar rezultira v nesistemski rešitvi, ki bi sicer morala biti urejena v okviru socialne zakonodaje. S tem pa naj bi zakonodajalec odstopal od namena delovnopravne zakonodaje, torej urejanja pravic med delavcem in delodajalcem, kar pa v primeru enoosebnih družbenikov, ki so poslovodje, zaradi neobstoja dvostranskega razmerja, ni možno (Kuzma & Perko Vovk, 2013).

## **SKLEP**

V nalogi je bila obravnavana tematika zaposlitve družbenika v enoosebni d. o. o. Na začetku naloge je bil predstavljen pregled trenutne ureditve razmerja med družbenikom in družbo, tako iz korporacijskega, delovnopravnega kakor tudi iz socialnega vidika. Iz korporacijskega vidika sta vlogi poslovodje ter družbenika v gospodarski zakonodaji primerno ločena po zgledu nemške ločitvene teorije. Iz socialnega vidika je bila zakonodaja v zadnji posodobitvi le-te nekoliko primerneje urejena in je v skladu z delovno zakonodajo. Ne glede na dejstvo, da je zakonodaja trenutno usklajena, pa to še ne pomeni, da je tudi primerna.

Ob sprejemu novega delovnopravnega zakona se je zakonodajalec očitno odločil, da bodo nova pravila v zvezi z zaposlovanjem družbenikov v enoosebnih d. o. o., v nasprotju s tujo in tudi domačo ustaljeno sodno prakso.

Veliko strokovnjakov (Kuzma, Perko Vovk, Cepec, Senčur Peček, Tičar) se strinja, da trenutna zakonska ureditev ni optimalna, saj je zakonodajalec s sprejetjem novega zakona reševal vprašanja, ki so sicer predmet obravnave socialne zakonodaje. S tem je zakonodajalec:

- povzročil nekaj neskladij v delovnem pravu,
- pomembne delovno-socialne odločitve prepustil družbenikom, namesto da bi jih uredil zakonsko ter
- družbenikom povzročil transakcijske stroške z menjavanjem prakse ter zakonodaje.



Trenutna zakonodaja je glede na preteklo ureditev sicer odstranila nekatere nejasnosti na področju obravnavane tematike, vendar pa je to narejeno na račun optimalne ureditve. V luči zastavljenih raziskovalnih vprašanj je mogoče zaključiti, da je delovnopravno varstvo družbenikov v obravnavanem položaju v nasprotju s stališči teorije, predstavniki stroke ter zakonodajo bližnjih držav (Nemčije ter Avstrije). Glavni razlog za nastanek trenutne ureditve je bila pomanjkljivo zastavljena socialna zakonodaja ter želja zakonodajalca po učinkoviti, ne pa nujno optimalni rešitvi.

Trenutno situacijo bi bilo treba (ponovno) ovrednotiti iz vidika delavne, socialne ter davčne zakonodaje ter zastaviti nove zakonske okvirje, ki bi pravilno upoštevale usmeritve teorije delovnega prava in ob tem ustvarile ugodno okolje za vse družbenike, ki se znajdejo v položaju, ko bi se želeli kot poslovodje zaposliti v lastni enoosebni d. o. o. Socialno zakonodajo zavarovanja družbenikov bi bilo treba spremeniti v tej smeri, da je možno breme socialnih prispevkov družbenika (v primeru zavarovanja na podlagi položaja družbenika, ne pa delavca) v določeni meri prenesti na družbo, poleg tega pa urediti še ostale razlike v zavarovanju obeh skupin, ki trenutno družbenike zaradi večjih ekonomskih in socialnih ugodnosti silijo v smer sklenitve pogodbe o zaposlitvi z lastno družbo.

## LITERATURA IN VIRI

1. Bečan, I., Belopavlovič, N., Cvetko, A., Kalčič, M., Klampfer, M., Končar, P., Korpič Horvat, E., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Novak, J., Novak, M., Plešnik, T., Senčur Peček, D. & Vodovnik, Z. (2008). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
2. Bečan, I., Belopavlovič, N., Korpič-Horvat, E., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Mežnar, Š., Robnik, I., Senčur Peček, D. & Šetinc Tekavc, M. (2016). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
3. Belopavlovič, N., Cvetko, A., Kalčič, M., Kuhelj, J., Plavšak, N. & Rangus, B. (2000). *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1) s komentarjem in podzakonski akti*. Ljubljana: GV založba.
4. Bohinc, R. (2000). *Nova delovna razmerja: kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Bohinc, R. (2004). *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba.
6. Cepec, J. (2010). (Ne)dopustnost zaposlitve poslovodje v enoosebni d. o. o. *Pravna praksa*, 29(1), 10–12.
7. Cepec, J. (2012). Pravna podlaga za socialna zavarovanja družbenika – poslovodje v enoosebni d. o. o. *Pravna praksa*, 31(3), 12–14.
8. Cepec, J., Ivanc, T., Kežmah, U. & Rašković, M. (2010). *Pot v podjetništvo, s. p. ali d. o. o.* Ljubljana: GV Založba.
9. Cepec, J. & Vitrih, V. (2013). Pravno-ekonomska analiza sprememb davčno-socialne obremenitve dohodka v letu 2013. *Pravna praksa*, 32(6), 20-38.

10. Cvetko, A. (2004). *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV založba.
11. Ivanjko, Š., Kocbek, M. & Prelič, S. (2009). *Korporacijsko pravo : pravni položaj gospodarskih subjektov*. Ljubljana: GV založba.
12. Kuzma, D. & Perko Vovk, L. (2013). Delovno razmerje in ZDR-1. *Pravna praksa*, 32(16/17), 15-18.
13. Novak, J. (2004). *Delovni spori*. Ljubljana: GV založba.
14. Novak, M. (2010). *Uvod v pravo*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta.
15. Pavčnik, M. (2007). *Teorija prava: prispevek k razumevanju prava*. Ljubljana: GV založba.
16. Plavšak, N., Juhart, M., Jadek Pensa, D., Kranjc, V., Grilc, P., Polajnar Pavčnik, A., Dolenc & Pavčnik, M. (2003a). *Obligacijski zakonik (OZ): (splošni del): s komentarjem, 1. knjiga*. Ljubljana: GV založba.
17. Plavšak, N., Zabel, B., Kranjc, V., Polajnar Pavčnik, A., Grilc, P., Markič, J., Ilovar Gradišar, S., Vrenčur, R., Podobnik, K. & Podgoršek, B. (2003b). *Obligacijski zakonik (OZ): (posebni del): s komentarjem, 4. knjiga*. Ljubljana: GV založba.
18. Senčur Peček, D. (2010). Je pogodba o opravljanju funkcije direktorja lahko pogodba o zaposlitvi? *Podjetje in delo*, 36(5), 835-862.
19. Senčur Peček, D. (2013). Zakonite oblike opravljanja dela. *Podjetje in delo*, 39(6/7), 921-943.
20. Šajt, M. (2017). *Posebnosti enoosebne družbe z omejeno odgovornostjo* (magistrsko delo). Maribor: Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.
21. Tičar, L. (2012). *Nove oblike dela: kdo in v kakšnem obsegu naj uživa delovnopravno varstvo?* Ljubljana: Pravna fakulteta.
22. Vodovnik, Z. (2006). *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
23. Vrhovno sodišče RS. (2007). *Sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 484/2006 z dne 20. 11. 2007*. Pridobljeno 25. maja 2018 iz <http://www.sodisce.si/vsrs/odlocitve/30557/>
24. Vrhovno sodišče RS. (2009a). *Sodba Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 167/2008 z dne 19. 10. 2009*. Pridobljeno 25. maja 2018 iz [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/63654/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/63654/)
25. Vrhovno sodišče RS. (2009b). *Sodba in sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 204/2008 z dne 21. 6. 2010*. Pridobljeno 25. maja 2018 iz <http://sodisce.si/vsrs/odlocitve/2010040815246031/>

