Datum: 9.1.2015

Zadeva: Nezakonitost opravljanja začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, ko so podani elementi delovnega razmerja

V skladu z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 107/06 – uradno prečiščeno besedilo, 114/06 – ZUTPG, 59/07 – ZŠtip, 51/10 Odl. US, 80/10 – ZUTD, 57/11, 40/12 – ZUJF; v nadaljnjem besedilu: ZZZPB) lahko dijaki in študenti ter udeleženci izobraževanja odraslih v času izobraževanja in pod pogoji, ki jih navaja zakon, opravljajo začasno in občasno delo dijakov in študentov (t. i. študentsko delo). Podlago za opravljanje dela predstavlja ustrezno izpolnjena napotnica s strani posrednikov začasnega in občasnega dela dijakov in študentov.

Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list RS, št. 139/06 in 80/10 - ZUTD; v nadaljnjem besedilu: Pravilnik) podrobneje določa, za katere dijake in študente lahko posrednik začasnega in občasnega dela dijakov in študentov posreduje delo. Tako je v četrtem odstavku 18. člena Pravilnika določeno, da se lahko posreduje začasno in občasno delo za dijake in študente le za:

* osebe s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so že dopolnili 15 let,
* osebe s statusom študenta v Republiki Sloveniji,
* osebe s statusom udeležencev izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Pravilnik izrecno omejuje delo na podlagi napotnice na dijake in študente, ki niso zaposleni ali vpisani v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (osmi odstavek 18. člena Pravilnika).

Drugih omejitev v zvezi z opravljanjem začasnega in občasnega dela dijakov in študentov ZZZPB izrecno ne določa, poudarja pa se začasna in občasna narava dela dijakov in študentov, torej gre za dela, ki se opravljajo določen krajši čas ali od časa do časa. Začasnost oziroma občasnost dela je bistven razlikovalni znak v razmerju do dela, ki ga pri delodajalcu na podlagi pogodb o zaposlitvi opravljajo delavci v delovnem razmerju. V primeru obstoja elementov delovnega razmerja (prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces delodajalca, nepretrgano delo, delo za plačilo, opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca) splošna delovna zakonodaja prepoveduje opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, razen če tako določa zakon (drugi odstavek 13. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1)). Kršenje te prepovedi ZDR-1 sankcionira kot prekršek.

Kateri je tisti moment oziroma način in dolžina obdobja opravljanja dela, ko element začasnosti oziroma občasnosti ni več podan ter za zakonito opravljanje dela napotnica ni zakonita podlaga, ampak je treba skleniti pogodbo o zaposlitvi, je treba ugotavljati v vsakem konkretnem primeru posebej, pri čemer je treba v skladu z že uveljavljeno sodno prakso delovnih in socialnih sodišč obseg dela, ki ga dijak ali študent opravi primerjati tudi z obsegom dela, ki ga pri delodajalcu opravljajo delavci v delovnem razmerju. Prav tako je treba utemeljenost opravljanja dela na podlagi napotnice presojati z vidika dejavnosti, ki se opravlja, in celotnega delovnega procesa pri delodajalcu. Informativno dodajamo, da je Vrhovno sodišče o izpostavljeni problematiki odločalo v sodbi VIII Ips 82/2013 z dne 14.10.2013, ki je celoti dostopna na spletni strani: http://www.sodisce.si/znanje/sodna\_praksa/iskalnik\_po\_bazah/.

S spoštovanjem,

Peter Pogačar

GENERALNI DIREKTOR