



Številka: 00104-446/2019/5

Datum: 23. 1. 2020

### Odgovor na poslansko vprašanje Janija Ivanuše v zvezi z avtorskimi in podjemnimi pogodbami

Poslanec Jani Ivanuša je na Vlado Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Vlada RS) naslovil poslansko vprašanje v avtorski in podjemni pogodbi.

Vlada RS na posamezna vprašanja podaja naslednji odgovor.

- Koliko pogodbenikov opravlja avtorsko delo?

Iz obračunov davčnih odtegljajev (REK-2 obrazcev), ki so jih izplačevalci dohodkov predložili Finančni upravi Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: FURS), je razvidno, da je dohodke za opravljeno avtorsko delo (kot dohodke iz drugega pogodbenega razmerja po 38. členu Zakona o dohodnini – ZDoh-2) v letu 2018 prejelo 31.302 davčnih zavezancev.

- Koliko pogodbenikov opravlja podjemno delo?

Po podatkih iz obračunov davčnih odtegljajev (REK-2) je dohodke na podlagi pogodbenega razmerja (podjemna pogodba, tudi posamezni posel) v letu 2018 prejelo skupno 46.493 davčnih zavezancev.

- Ali obstaja analitika, koliko zaslužijo avtorji oziroma podjemniki, npr. po dohodkovnih razredih med 300 in 400 evri X pogodbenikov, med 500 in 600 evri Y pogodbenikov?

Iz predloženih obračunov davčnih odtegljajev o obračunanih dohodkih za opravljeno avtorsko delo in obračunanih dohodkih na podlagi podjemne pogodbe oziroma posameznega posla v letu 2018 je pripravljena naslednja porazdelitev prejemnikov.

Tabela 1: Porazdelitev števila prejemnikov dohodka glede na dohodke iz naslova avtorske pogodbe oziroma podjemne pogodbe v letu 2018

Znesek dohodka (v evrih)	Število prejemnikov dohodkov iz naslova avtorske pogodbe	Število prejemnikov dohodkov iz naslova podjemne pogodbe (tudi posameznega posla)
do 300	10.723	17.647
od 300,01 do 500,00	3.840	5.379
od 500,01 do 700,00	2.660	3.591
od 700,01 do 1000,00	2.651	3.673
od 1.000,01 do 2.000,00	4.629	6.258
od 2.000,01 do 4.000,00	3.459	5.196

od 4.000,01 do 6.000,00	1.353	1.848
od 6.000,01 do 10.000,00	1.075	1.457
nad 10.000	912	1.444

Vir: FURS

- Zanima me seznam 10 pogodbenikov, ki so v letu 2018 zaslužili največ po znesku dohodka iz naslova avtorskega oziroma podjemnega dela?

Davčni organ mora kot zaupne varovati podatke, ki jih zavezanec za davek v davčnem postopku posreduje davčnemu organu, ter druge podatke v zvezi z davčno obveznostjo zavezancev za davek, s katerimi razpolaga davčni organ. Podatki zavezancev za davek se obravnavajo kot davčna tajnost v skladu z zakonom, ki ureja davčni postopek. Posledično se seznama desetih pogodbenikov, ki so imeli v letu 2018 najvišje dohodke iz naslova avtorskega oziroma podjemnega dela, ne sme posredovati.

- Zanima me seznam 10 pogodbenikov, ki so v letu 2018 opravili največ ur po številu ur iz naslova avtorskega oziroma podjemnega dela?

S podatki o številu opravljenih ur v zvezi z opravljanjem avtorskega oziroma podjemnega dela FURS ne razpolaga.

- Koliko kršitev v zvezi z avtorskimi in podjemnimi pogodbami je zaznal Inšpektorat Republike Slovenije za delo (v nadaljnjem besedilu: IRSD) v zadnjih petih letih in na kaj so se nanašale kršitve? Koliko prijav kršitve delovno zakonodaje zaradi odvisnega razmerja je bilo podanih v zadnjih petih letih? V koliko primerih je Inšpektorat za delo ugotovil, da so izpolnjeni pogoji za delovno razmerje?

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) praviloma ureja samo delovna razmerja in ne tudi drugih pogodbenih razmerij med osebami, ki opravljajo delo in osebami, za katere se to delo opravlja. Elementi, po katerih se delovno razmerje loči od drugih civilno-pravnih pogodbenih razmerij, so naslednji: gre za razmerje med delavcem in delodajalcem, ki je prostovoljno, delavec se vključi v organiziran delovni proces delodajalca, delo opravlja za plačilo, osebno, nepretrgano in po navodilih ter pod nadzorom delodajalca. Bistveno je, da delavec opravlja delo v razmerju podrejenosti do delodajalca, kot del delovnega procesa, ki ga organizira delodajalec. Če so v konkretnem pravnem razmerju ti elementi podani, gre za delovno razmerje, čeprav med strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, ki je sicer pravilo. Pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja so torej bistvene dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje uresničuje v praksi, in **ne poimenovanje razmerja s strani pogodbenih strank ali status pogodbenih strank**. Če obstajajo elementi delovnega razmerja, se na podlagi 13. člena ZDR-1 delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. Potrebno je torej upoštevati tudi posebnosti v posameznih dejavnostih, ki so opredeljene v specialni zakonodaji. Inšpektorji za delo sklepanje podjemnih pogodb nadzirajo le v primeru, če gre za ugotavljanje obstoja elementov delovnega razmerja in se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava. Razreševanje teh primerov ni enoznačno, pri čemer inšpektorji dokazujejo elemente delovnega razmerja za vsakega delavca posebej.

Postopek iskanja in celovite presoje dokazov za prisotnost elementov delovnega razmerja je lahko zapleten in dolgotrajen. Inšpektorji za delo pri tem ugotavljajo primeroma npr.: kakšno pogodbo ima delavec z naročnikom, ali ima delavec status fizične osebe, samostojnega podjetnika, posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, ali študenta, ali ima delodajalec za

opravljanje del in nalog, ki se opravljajo po pogodbi civilnega prava z delavcem, sistemizirano delovno mesto, je bilo prosto delo objavljeno, ali se delo delavca, ki ga opravlja po pogodbi civilnega prava, opravlja na enak način, kot ga opravljajo zaposleni delavci tega delodajalca, kje se opravlja delo, v čigavih prostorih se opravlja delo, čigava so sredstva za opravljanje dela, ali si delavec prosto oblikuje način dela, se mora držati navodil naročnika oziroma delodajalca, kako je z izostanki, kakšno število ur opravi delavec v primerjavi z ostalimi delavci, kako se vodi evidenca opravljenih ur, kako se obračunava opravljeno delo, kdaj se izplača, ali plačilo za delavca predstavlja njegov edini ali glavni vir zaslužka, ima mogoče delavec plačan prevoz na delo ali prehrano med delom, ali delavec delo opravlja osebno, nepretrgoma ali gre za določeno kontinuiteto, ali delavec dobi strokovna navodila glede vsebine in izvedbe dela, se izvaja nadzor nad njegovim delom, kam se delavec obrača za nasvet oziroma navodila v primeru kakršnihkoli težav ipd. Dokazni standardi so namreč zelo visoki in se približujejo tistim, ki jih imajo za odločanje o obstoju delovnega razmerja delovna sodišča. S tega vidika je težavno predvsem preverjanje kontinuitete oziroma nepretrganosti dela posameznega delavca, še posebej v primerih, ko so evidence tovrstnega dela prirejene, neustrezne ali pa jih delodajalec sploh ne vodi.

Statistične podatke IRSD spremlja na podlagi ugotovljenih kršitev delovnopravne zakonodaje (po pojavnih oblikah) v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti in ne po posameznih prijavah.

Tabela 2: Ugotovljene kršitve 13. člena ZDR-1 po posameznih letih

Leto	Število kršitev
2015	163
2016	160
2017	176
2018	109
2019 začasni podatek	96

Vir: IRSD

Iz zgornje tabele izhaja število ugotovljenih kršitev 13. člena ZDR-1 po posameznih letih. Iz nje izhaja, da so inšpektorji za delo do časa poročanja ugotovili 96 kršitev v zvezi z opravljanjem dela na podlagi pogodb civilnega prava kljub obstoju elementov delovnega razmerja. Pri tem Vlada RS dodaja, da se statistično ne spremlja ločeno kršitev po posameznih oblikah pogodb civilnega prava oziroma po razmerjih pogodbenih strank ali statusu pogodbenih strank. Vlada RS se zaveda, da število ugotovljenih kršitev ne odraža dejanskega razmaha tega pojava v praksi. IRSD je sicer v zadnjih nekaj letih uspel v posameznih (tudi bolj odmevnih) primerih uspešno dokazati kršitve 13. člena ZDR-1, tako v upravnih kot tudi v prekrškovnih postopkih, vendar pa je vprašanje »prekarnosti« širše družbeno vprašanje, ki vključuje široko paleto akterjev. Glede na razsežnost in naravo tovrstnih kršitev nadzor inšpektorjev ne more biti edino in glavno sredstvo za boj proti temu pojavu. Seveda pa bodo inšpektorji tudi v bodoče namenjali pozornost različnim oblikam dela, ki jih delavci ne opravljajo v okviru delovnega razmerja, pri čemer to ni njihova prostovoljna določitev, tako v okviru rednega kot tudi usmerjenih nadzorov.

- Koliko ljudi opravlja kratkotrajno delo po Zakonu o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ? Kdo (glede na sorodstveno razmerje) ga dejansko opravlja? Ali se v praksi pojavljajo kakšne koli kršitve? Koliko prispevkov je plačanih, glede na to, da mora biti oseba, ki opravlja kratkotrajno delo, zavarovana za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni?

Pravno podlago za opravljanje kratkotrajnega dela predstavlja Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (Uradni list RS, št. 32/14, 47/15 – ZZSDT in 43/19; v nadaljnjem besedilu:

ZPDZC-1), ki v prvem odstavku 17. člena določa, da se za kratkotrajno delo šteje brezplačno opravljanje dela v mikrodržbi ali zavodu z najmanj enim in največ 10 zaposlenimi ali pri samozaposleni osebi z največ 10 zaposlenimi, kadar ga opravljajo:

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

Kratkotrajno delo se opravlja brez plačila, obseg tega dela pa je omejen na 40 ur na mesec (drugi odstavek 17. člena ZPDZC-1). Kratkotrajno delo se mora glede zaposlovanja oseb, mlajših od 18 let, delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov ter varstva nekaterih kategorij delavcev opravljati v skladu s predpisi o delovnih razmerjih in predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

Delodajalec je dolžan voditi evidenco o opravljenem kratkotrajnem delu, ki jo mora delavec dnevno podpisati. Na podlagi četrtega odstavka 17. člena ZPDZC-1 delodajalec vodi evidenco o opravljenem kratkotrajnem delu, ki vsebuje:

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

Evidenco o opravljenem kratkotrajnem delu predloži delodajalec v podpis osebi, ki opravlja kratkotrajno delo, dnevno ob začetku in zaključku opravljanja kratkotrajnega dela. Za izvajanje nadzora delodajalec hrani evidenco še dve leti po prenehanju opravljanja kratkotrajnega dela osebe, ki je to delo opravljala (peti odstavek 17. člena ZPDZC-1).

V skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju je oseba, ki opravlja kratkotrajno delo, zavarovana za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (šesti odstavek 17. člena ZPDZC-1). Pavšalni znesek zavarovanja od 1. januarja 2019 znaša 5,03 evra mesečno.

Iz obračunov davčnih odtegljajev (REK-2 obrazcev) je razvidno, da je bilo v letu 2018 za 16.595 davčnih zavezancev obračunanih skupno 625.360,80 evra pavšalnih prispevkov za zdravstveno zavarovanje za primere poškodbe pri delu in poklicne bolezni v skladu s šestim odstavkom 17. člena ZPDZC-1 oziroma v skladu z 12. točko 17. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju – ZZVZZ.

Iz prekrškovnih evidenc FURS izhaja, da je bilo v obdobju od leta 2014 do leta 2019 sankcioniranih 158 storilcev, zaradi kršitve delodajalca, ki ni predložil evidence o opravljenem kratkotrajnem delu v podpis osebi, ki opravlja kratkotrajno delo, dnevno ob začetku in zaključku opravljanja kratkotrajnega dela (kršitev petega odstavka 17. člena ZPDZC-1, prekršek po 14. odstavku 23. člena ZPDZC-1). Storilec je bila izrečena globa v skupni višini 106.800,00 evra in skupno 50 opominov.