



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DRŽAVNI SEKRETAR

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 75 70

F: 01 369 78 29

E: gp.mddsz@gov.si

www.gov.si

G. Marko Levovnik
Sindikata športnikov Slovenije

marko.levovnik@spornik.si

Številka: 1011-39/2023-2

Datum: 10. 11. 2023

**Zadeva: Elementi delovnega razmerja in pravica do kolektivnega dogovarjanja -
pojasnilo**

V zvezi z vašim dopisom, posredovanim po elektronski pošti dne 22. 9. 2023, in na podlagi opravljenih razgovorov med Sindikatom športnikov Slovenije, Sindikatom profesionalnih igralcev nogometa Slovenije in predstavniki Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v juliju in oktobru 2023 v zvezi z vprašanji, ki se nanašajo na elemente delovnega razmerja in pravico do kolektivnega dogovarjanja, v uvodu pojasnjujemo, da Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo delovnopравниh vprašanj ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem delovne zakonodaje je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo, medtem ko konkretne sporne zadeve rešuje pristojno delovno in socialno sodišče.

1. Ureditev v Zakonu o delovnih razmerjih

Upoštevaje navedeno pojasnjujemo, da Zakon o delovnih razmerjih¹ (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) vsebuje definicijo pojma delavec v 5. členu, in sicer je delavec po tem zakonu vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. V 4. členu ZDR-1 pa je opredeljena definicija delovnega razmerja, v skladu s katero je delovno razmerje razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

Samozaposleni pa so tisti, ki samostojno delujejo na trgu, delo opravljajo za svoj račun, lahko tudi za več naročnikov, s katerimi uredijo svoje razmerje s civilnimi oziroma gospodarskimi pogodbami. Zanje torej veljajo pravila statusnega in obligacijskega oziroma gospodarskega prava, delovno pravo pa predvsem v primeru, ko so delodajalci, tj. da zaposlujejo delavce, oz. v primeru ekonomsko odvisne osebe (omejeno delovnopravno varstvo).

¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPdve, 119/21 – ZČmiS-A, 202/21 – odl. US in 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1

Poudariti je treba, da ZDR-1 vsebuje **izrecno prepoved opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava, če so podani elementi delovnega razmerja** (glej drugi odstavek 13. člena ZDR-1). Odstop od predhodno navedene prepovedi lahko določi le zakon.

V primerih, ko pa niso podani elementi delovnega razmerja, pa ZDR-1 zagotavlja omejeno delovnopravno varstvo samozaposlenim osebam, ki na podlagi pogodbe civilnega prava, osebno, za plačilo, samostojno in dlje časa opravljajo delo v okoliščinah ekonomske odvisnosti ter same ne zaposlujejo delavcev (prvi odstavek 213. člena ZDR-1). Ekonomska odvisnost pomeni, da oseba najmanj 80 odstotkov svojih letnih dohodkov pridobi od istega naročnika (drugi odstavek 213. člena ZDR-1). ZDR-1 v drugem odstavku 214. člena določa, da se za ekonomsko odvisne osebe, če ni s posebnim predpisom določeno drugače, uporabljajo določbe ZDR-1 o:

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

Na tem mestu izpostavljam, da ZDR-1 določa, da je ekonomsko odvisna oseba za upravičenost do navedenega omejenega delovnopravnega varstva po zaključku vsakega koledarskega ali poslovnega leta dolžna obvestiti naročnika, od katerega je ekonomsko odvisna, o pogojih, pod katerimi deluje, tako da naročniku posreduje vsa dokazila in informacije, potrebne za presojo vprašanja obstoja ekonomske odvisnosti (tretji odstavek 214. člena ZDR-1).

Na koncu naj povzamemo, da ZDR-1 ne ureja vseh razmerij, ko ena oseba opravlja delo za drugo osebo, ampak samo tista, ki jih je mogoče opredeliti kot delovna razmerja. Določa pa ZDR-1 omejeno delovnopravno varstvo tudi za samozaposleno osebo, če izpolnjuje pogoje iz 213. in 214. člena ZDR-1. Če pa so podani elementi delovnega razmerja (prvi odstavek 4. člena ZDR-1), se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava.

2. Kolektivno dogovarjanje

V povezavi s kolektivnim dogovarjanjem izpostavljam splošno zakonsko ureditev na tem področju, in sicer Zakon o kolektivnih pogodbah² (v nadaljnjem besedilu: ZKoIP), ki ureja sistem kolektivnega dogovarjanja v Republiki Sloveniji ob popolni uveljavitvi načela svobodnega in prostovoljnega sklepanja kolektivnih pogodb in avtonomije pogodbenih strank.

ZKoIP izhaja iz temeljnega načela, da je sklepanje kolektivnih pogodb svobodno in prostovoljno, kar izhaja tudi iz mednarodnih dokumentov, in tako ne predpisuje ničesar, kar bi posegalo v voljo strank in preprečevalo, da do sklenitve kolektivne pogodbe pride vedno in povsod, pa tudi le takrat, kadar je takšna volja in interes obeh strank, stranke na strani delavcev in stranke na strani delodajalcev. Zakon tako ne predpisuje obveznega sklepanja kolektivnih pogodb, ne predpisuje obvezne vsebine kolektivnih pogodb, niti ne določa vrst kolektivnih pogodb in ravni, na katerih naj bi se te sklepale. Vse to bi namreč posegalo v svobodno voljo strank. Avtonomija strank je eno osnovnih vodil pravne ureditve tega področja. Če ni volje ali interesa obeh strank za sklenitev neke kolektivne pogodbe, do njene sklenitve ne more priti. Rezultat pogajanj pa je vedno tudi odvisen le od pogodbenih strank. Upošteva določila ZKoIP ni možno prisiliti nobene stranke v sklenitev neke kolektivne pogodbe niti ni možno prisiliti nobene stranke v določeno vsebino

² Uradni list RS, št. 43/06 – ZKoIP, 45/08 ZArbit

kolektivne pogodbe. Stranke kolektivne pogodbe se svobodno odločajo, ali se bodo sploh pogajale, s kom se bodo pogajale in kakšna bo vsebina pogajanj. Odločitev o pristopu oziroma sodelovanju pri pogajanjih in odločitev o sklenitvi oziroma podpisu kolektivne pogodbe je na njihovi strani.

V zvezi z vsebino kolektivnih pogodb ZKoIP v drugem odstavku 3. člena določa, da kolektivna pogodba v normativnem delu lahko vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

Stranki kolektivne pogodbe se tako lahko dogovorita tudi za vsebine izven naštetih primerov normativnega dela kolektivne pogodbe, seveda pa v okviru zavezujoče zakonodaje in upoštevanje določbo o omejitvi avtonomije pogodbenih strank (4. člen ZKoIP), ki določa, da kolektivna pogodba lahko vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko Zakon o delovnih razmerjih določa drugače.

Glede vprašanja strank kolektivne pogodbe ZKoIP opredeljuje dve stranki, in sicer kot stranka na strani delavcev sklepajo kolektivno pogodbo v zasebnem sektorju sindikati oziroma njihova združenja kot stranka na strani delodajalcev pa posamezni delodajalci oziroma njihova združenja.

Zakonska ureditev kolektivnih pogodb tako predvideva njihovo sklepanje za urejanje pravic in obveznosti med delavci in delodajalci, pri čemer izrecno ne ureja kolektivnega dogovarjanja za samozaposlene osebe, katerih status je lahko tudi različen (samostojni podjetniki posamezniki, ki nimajo nikogar drugega v delovnem razmerju, družbeniki/direktorji enoosebne družbe z omejeno odgovornostjo, osebe, ki opravljajo delo kot osebno neodvisni pogodbenik na temelju denimo podjemne, avtorske ali druge pogodbe civilnega prava...).

Glede na vse predhodno navedeno je treba poudariti, da je glede na sistemsko ureditev temeljni namen kolektivnih pogodb v tem, da se podrobneje uredijo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev. Upoštevanje dejstva, da samozaposleni ne opravljajo dela na podlagi sklenjenih pogodb o zaposlitvi in jih zato tudi ne moremo šteti za delavce v smislu zakona, ki ureja delovna razmerja, gre v konkretnem primeru za specifično naravo dela in odnosa med posameznimi samozaposlenimi in naročniki dela. Samozaposleni pravno - formalno opravljajo na trgu dejavnost in so podvrženi drugačni zakonodaji, kot je v temeljnem dosegu kolektivnega dogovarjanja iz ZKoIP.

Ne glede na predhodno navedeno pa dodatno pojasnjujemo, da ni zakonskih zadržkov, da se ob upoštevanju svobodne volje posameznega delodajalca in predstavnikov športnikov oziroma nogometašev, sklepa (podjetniška) kolektivna pogodba, v kateri bi se stranki svobodno dogovorili za vsebine, ki bi bile predmet urejanja določenih vidikov razmerij med strankama in niso navedeni v ZKoIP, pri čemer pa tukajšnje ministrstvo ni pristojno za vprašanja, povezana s konkurenčno zakonodajo. V tem delu je treba izrecno opozoriti, da lahko kolektivno dogovarjanje pravic in obveznosti samozaposlenih oseb trči ob konkurenčno zakonodajo, saj gre za subjekte, ki izvajajo tržno dejavnost in so lahko omejeni glede načina in vsebine dogovarjanja, kar bi lahko pomenilo kartelno ali monopolno dogovarjanje. Z navedenim vprašanjem se je ukvarjala tudi Evropska komisija, ki je dne 29. 9. 2022 izdala naslednje priporočilo:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5796.

3. Sklepno

Na koncu še pojasnujemo, da določene odstopne od splošne delovne zakonodaje določa že sam ZDR-1 (glej npr. 2. člen zakona), se pa na določenih področjih zaradi posebnosti opravljanja dela ustvarjajo posebnosti, ki so namenjene specifičnim kategorijam delavcev, npr. na področju obrambe, policije, mobilnih delavcev, pa tudi športa, kjer Zakon o športu (Uradni list RS, št. 29/17, 21/18 – ZNOrg, 82/20 in 3/22 – ZDeb) ureja posebnosti dela v športu (glej npr. posebno pogodbo o zaposlitvi s športnikom ali strokovnim delavcem iz drugega odstavka 46. člena zakona, ureditev pogodb za določen čas itn.). Ne glede na navedeno pa velja še enkrat opozoriti, da splošni okvir za opravljanje dela v delovnem razmerju določa ZDR-1 in če na mestih, kjer zakon dopušča odstop od splošnih pravil in določa tudi način, kako je ta odstop mogoče ustvariti, odstop oziroma izjema ni ustvarjena, velja in se uporablja v tem delu ZDR-1. Poudariti pa velja tudi, da primeri in pogoji prenehanja delovnega razmerja nikakor niso in ne morejo biti prepuščeni svobodnemu in avtonomnemu urejanju panožnih športnih zvez.

S spoštovanjem,

Dan Juvan
državni sekretar