

Preprečujmo izkoriščanje prekarcev

Kot že leta opozarjamo na sindikatu in kot kažejo tudi alarmantne statistike, se v Sloveniji za urejanje delovnih odnosov čedalje manj uporablja zakon o delovnih razmerjih in njegova pogodba za nedoločen čas. Delodajalci se poslužujejo različnih alternativnih, t. i. prekarnih oblik pogodb za opravljanje dela. Tako kar 80 odstotkov mladih nima sklenjene pogodbe za nedoločen čas, temveč delajo bodisi za določen čas, bodisi preko agencij za posredovanje dela, preko študentskih napotnic ali civilnih oblik pogodb o delu. Velikokrat delodajalec pogojuje opravljanje dela s pridobitvijo statusa samostojnega podjetnika. Največ (predvsem) mladih je tako prisiljeno odpreti s. p., kar je s subvencijami podpirala celo država. Posledica tega je iluzija, da so Slovenci podjetniško aktivni in vsaj na papirju sami svoj gospodar. Resnica pa je največkrat drugačna, saj (vsaj pri pomembnem odstotku teh ljudi) ne gre za svobodno gospodarsko pobudo, temveč za nujnost, v želji preživeti. V negotovih oblikah dela so ti samostojni podjetniki povsem ekonomsko odvisni od delodajalca, za svoje delo prejemajo nizko plačilo, nanje pa se prevale breme vseh stroškov, ki spremljajo tako obliko organiziranja. Plačujejo si minimalne prispevke, plačujejo za računovodstvo, nimajo zagotovljene varnosti pri bolniških odsotnostih in še kaj. Gre za ogromno skupino ljudi, ki v izredno negotovih razmerah komaj preživijo. Dolžnost sindikata je, da glasno opozarja na anomalije na trgu dela in deluje v smeri preprečevanja takega izkoriščanja naših delovnih sposobnosti.

Tudi »prekarci« so sindikalno organizirani v okviru ZSSS, s tem, da je potrebno storiti še veliko za ozave-

ščanje te ranljive skupine ljudi in jim pomagati pri uveljavljanju njihovih pravic. S tem namreč pomagamo pri utrjevanju zavesti, tako pri delodajalcih kot zaposlenih, da je primarna oblika dela še vedno pogodba o zaposlitvi, s tem pa tudi zaščita, ki jo šibkejši stranki, zaposlenemu, nudi zakon o delovnih razmerjih. Sicer se nam prej ali slej piše scenarij, ko zakon o delovnih razmerjih ne bo veljal praktično za nobenega.

V naši pravni službi že imamo primere posameznikov, ki so imeli izkoriščanja preko negotovih oblik dela dovolj. Tako smo vlagali tožbe, s katerimi smo uveljavljali obstoj delovnega razmerja pri posameznikih, ki so dolga leta delali preko študentskih napotnic, espeja ali podjemnih pogodb za enega naročnika. Dokazati je potrebno, da je razmerje tožeče in tožene stranke imelo vse elemente delovnega razmerja, kot jih opredeljuje 4. člen zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 21/13 - ZDR-1, prej je enako razmerje opredeljeval 4. člen zakona o delovnih razmerjih, Ur. l. RS št. 42/2002, 103/2007 - ZDR). Ta določa, da gre za delovno razmerje, kadar 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:

V konkretnem primeru je na primer posameznica vrsto let opravljala visoko strokovno delo za enega naročnika preko študentskih napotnic. Študentsko delo pa ima svoje omejitve. Pričasnost in občasnost delu študentov je poudarjena začasna narava tega dela. Gre za delo, ki se glede na delovni proces ne opravlja kot kontinuirana delovna obveznost, temveč trajajo določen krajši čas ali

pa se potreba pojavi od časa do časa (glej Sklep VS VIII lps 129/20-06). S tako opredelitvijo začasnega in občasnega dela študentov je povezana tudi prepoved, zajeta v drugem odstavku 13. člena ZDR-1 (11. člen ZDR), ki pove, da v primeru, ko obstajajo elementi delovnega razmerja iz 4. člena ZDR-1, v povezavi z 22. oz. 54. členom tega zakona, ni dovoljeno opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ko to določa zakon. Posameznica je s svojo strokovno usposobljenostjo izpolnjevala tudi vse zahtevane pogoje za opravljanje dela, ki ga je opravljala. Da se obstoj statusa študenta in domneva delovnega razmerja pojmovno ne izključujeta, je obrazložilo tudi Vrhovno sodišče (Sklep VS VII lps 129/20-06). Enaka prepoved velja za delo preko drugih oblik pogodb civilnega prava.

Elementi delovnega razmerja, ki jih moramo v postopku pred delovnim sodiščem dokazati, so:

Prostovoljnost vključitve: posameznik opravlja delo za delodajalca, ta pa se s tem strinja in mu v ta namen vrsto let posreduje delo in zanj plačuje.

Organiziranost procesa: delovni proces organizira delodajalec, ta delavcu zagotovi delo, mu da natančna navodila, ga pri delu nadzoruje, mu postavlja roke, mu zagotovi delovna sredstva, prostor ipd.

Plačilo: delavec nima neposrednega vpliva na način in višino plačila, pravila oblikuje delodajalec, ki ima npr. svojo tarifo.

Osebno opravljanje dela: pričakuje se, da delo posameznik opravi sam, delo opravlja nepretrgano.

Saška Kumer,
univ. dipl. prav.
ROZS, ZSSS



Delo po navodilih: pri opravljanju dela ima delavec le malo lastne pobude in samostojnosti, sledi navodilom delodajalca.

Delo pod nadzorom: delavec opravi svoje delo, pri čemer ga delodajalec nadzoruje, opozarja na napake, zahteva določeno normo ipd.

Posameznikom, ki delo opravljajo na tak način, lahko pomagamo, da s tožbo uveljavljajo obstoj delovnega razmerja, kar pomeni, da lahko zahtevajo, da jih delodajalec za nazaj vključi v vsa zavarovanja, ki izhajajo iz delovnega razmerja, da se jim za navedeno obdobje prizna delovna doba, da se jim priznajo tudi drugi stroški, ki do sedaj niso bili plačani (malice, prevoz, nadomestilo za neizkoriščen letni dopust, regres ...). Pri tem ni pomembno, kakšno obliko dela so imeli do sedaj (podjemna pogodba, študentsko delo ...), kar je že potrdila sodna praksa.

Gotovo vsi, ki to berete, poznate posameznike, ki izpolnjujejo navedene pogoje, ali pa celo sami (ali vaši otroci) opravljate delo na tak način. Naj bo tudi ta prispevek ena izmed spodbud, da se začnemo o tej težavi še glasneje pogovarjati, da opozarjamo na izkoriščanje in ga tudi aktivno preprečujemo. Z združevanjem v sindikate, s nepristajanjem na slabe pogoje opravljanja dela na prekaren način in seveda z uveljavljanjem pravic preko inšpektorata in v skrajnem primeru sodišča.