



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA FINANCE

FINANČNA UPRAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

Šmartinska cesta 55, p.p. 631, 1001 Ljubljana

T: 01 478 38 00
F: 01 478 39 00
E: gfu.fu@gov.si
www.fu.gov.si

NADZOR NAD DELOM IN ZAPOSLOVANJEM NA ČRNO

Zaposlovanje na črno

Pogosta vprašanja in odgovori

1. izdaja, avgust 2015

Kazalo

Vprašanje 1: Kakšne so možne oblike zaposlitve po ZPDZC-1? (1. 8. 2015)	4
Vprašanje 2: Katere so izjeme, ki se po ZPDZC-1 ne štejejo za zaposlovanje na črno? (1. 8. 2015)	4
Vprašanje 3: Kakšne so obveznosti delodajalca pri sklenitvi delovnega razmerja? (1. 8. 2015)	4
Vprašanje 4: Ali se šteje za zaposlovanje na črno v primeru, ko delodajalec med trajanjem delovnega razmerja delavca odjavi iz obveznih socialnih zavarovanj? (1. 8. 2015)	4
Vprašanje 5: Kakšne so posledice zaposlovanja na črno za fizično osebo in kaj lahko stori fizična oseba, ki je zaposlena na črno, da ne bo kaznovana? (1. 8. 2015)	5
Vprašanje 6: Kakšne so obveznosti delodajalca po ZPDZC-1 v primeru, da nadzorni organ ugotovi zaposlovanje na črno iz delovnega razmerja? (1. 8. 2015).....	5
Vprašanje 7: Kakšne so sankcije za delodajalca, ki zaposluje na črno? (1. 8. 2015)	5
Vprašanje 8: Kaj pomeni solidarna odgovornost glavnega izvajalca pri zaposlovanju na črno? (1. 8. 2015).....	6
Vprašanje 9: Ali mora posameznik, ki opravlja delo pri delodajalcu na podlagi pogodbe civilnega prava ali pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela, med opravljanjem dela imeti pogodbo pri sebi? (1. 8. 2015).....	6
Vprašanje 10: Kdaj je potrebno osebo, ki dela po podjemni pogodbi, prijaviti v zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni? (1.8. 2015).....	6
Vprašanje 11: Na kakšen način samostojni podjetnik dokazuje sklenitev dela s fizično osebo po podjemni pogodbi, in sicer v primeru, ko je ta oseba državljan RS in redno zaposlena v RS, in v primeru, ko je ta oseba državljan RS in redno zaposlena v Avstriji? (1. 8. 2015).....	7
Vprašanje 12: Ali moramo tudi delavca iz Romunije, ki dela po podjemni pogodbi, prijaviti za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni? (1. 8. 2015).....	7
Vprašanje 13: Kakšna je obveznost delodajalca v primeru, da pri njem opravlja začasno in občasno delo upokojenec? (1. 8. 2015).....	7
Vprašanje 14: Kakšne so omejitve pri opravljanju začasnega in občasnega dela upokojencev, ki jih mora upoštevati delodajalec? (1. 8. 2015)	7
Vprašanje 15: Kakšne so obveznosti delavca upokojenca pri opravljanju začasnega in občasnega dela upokojencev? (1. 8. 2015, 18. 2. 2016).....	8
Vprašanje 16: Ali lahko vsi upokojenci opravljajo delo na podlagi pogodbe o začasnem in občasnem delu upokojencev? (1. 8. 2015)	8
Vprašanje 17: Kakšne so pristojnosti FURS pri nadzoru začasnega in občasnega dela upokojencev po ZPDZC-1? (1. 8. 2015)	9
Vprašanje 18: Kakšne so možne oblike dela upokojencev brez posega v pravice upokojenjskega statusa? (1. 8. 2015).....	9
Vprašanje 19: Kdo lahko opravlja študentsko delo? (1. 8. 2015)	9
Vprašanje 20: Kdaj se po ZPDZC-1 šteje za zaposlovanje na črno v primeru dela dijaka oz. študenta? (1. 8. 2015)	10
Vprašanje 21: Ali mora študent oz. dijak med opravljanjem študentskega dela imeti napotnico na kraju opravljanja dela? (1. 8. 2015)	10
Vprašanje 22: Kako postopati v primeru, ko preko študentske napotnice v podjetju opravljajo delo druge osebe, kot so navedene na napotnici? (1. 8. 2015)	10
Vprašanje 23: Kdaj se šteje, da je oseba, ki dela po podjemni pogodbi, prijavljena za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni?	10
Vprašanje 24: Kdaj moramo delavca, ki ga redno zaposlimo, prijaviti v obvezna socialna zavarovanja? (1. 8. 2015)	11
Vprašanje 25: Kdo lahko opravlja dela na kmetiji in ne krši ZPDZC-1? (1. 8. 2015).....	11
Vprašanje 26: Kdo lahko opravlja delo v okviru dopolnilne dejavnosti na kmetiji in ne krši ZPDZC-1? (15. 8. 2015).....	11

Vprašanje 27: Ali se lahko brezplačna pomoč na kmetijah opravlja tudi v okviru dopolnilne dejavnosti na kmetiji? (1. 8. 2015)	12
Vprašanje 28: Ali lahko pri delu v okviru dopolnilne dejavnosti na kmetiji pomagajo brezplačno sorodniki oz. sosedje? (1. 8. 2015)	12
Vprašanje 29: Ali je dovoljeno kratkotrajno delo v dopolnilni dejavnosti na kmetiji? (1. 8. 2015)	12
Vprašanje 30: Kdo lahko prodaja kmetijske pridelke, pridelane na kmetiji, končnemu potrošniku? (1. 8. 2015)	12
Vprašanje 31: Ali se šteje nosilec DDK po ZPDZC-1 samozaposlena oseba? (1. 8. 2015)..	12

Vprašanje 1: Kakšne so možne oblike zaposlitve po ZPDZC-1? (1. 8. 2015)

Odgovor

Delo se lahko opravlja na osnovi različnih pravnih podlag, pri izbiri pravne podlage pa je potrebno izhajati iz dejanske narave opravljanja dela. Delo se lahko opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi (delovno razmerje), pogodbe civilnega prava, začasnega in občasnega dela upokoјencev ter študentskega dela.

Delovno razmerje oz. pogodba o zaposlitvi po Zakonu o delovnih razmerjih - ZDR-1 mora biti sklenjena v primeru obstoja elementov delovnega razmerja po ZDR-1. Elementi delovnega razmerja obstajajo, kadar se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca, delo pa opravlja za plačilo, osebno, nepretrgano in po navodilih ter pod nadzorom delodajalca. ZDR-1 izrecno določa, da se v primeru, ko obstajajo elementi delovnega razmerja, delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen če tako določa zakon.

Pogodbe civilnega prava so npr. podjemna pogodba, avtorska pogodba, mandatna pogodba itd. Pogodbeno delo je možno le v primeru, ko niso podani elementi delovnega razmerja, npr. v primeru, ko gre za dela, ki sicer niso določena kot sestavni del organizacije poslovanja delodajalca ter se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno in nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas ali pa so potrebna le od časa do časa. V skladu z ZPDZC-1 mora imeti delavec izvod pogodbe civilnega prava ves čas na kraju opravljanja dela.

Delo se lahko opravlja tudi kot [začasno ali občasno delo upokoјencev](#), [študentsko/dijaško delo](#).

Vprašanje 2: Katere so izjeme, ki se po ZPDZC-1 ne štejejo za zaposlovanje na črno? (1. 8. 2015)

Odgovor

Po ZPDZC-1 se za zaposlovanje na črno ne štejejo:

- kratkotrajno delo,
- nujno delo,
- humanitarno delo, karitativno delo, delo za invalidske organizacije in prostovoljsko ter dobrodelno delo.

Za zaposlovanje na črno tudi ne šteje brezplačna pomoč na kmetijah, planinah in skupnih pašnikih ob sezonskih konicah, ki pa se lahko opravlja le v okviru osnovne kmetijske in gozdarske dejavnosti.

Vprašanje 3: Kakšne so obveznosti delodajalca pri sklenitvi delovnega razmerja? (1. 8. 2015)

Odgovor

Delodajalec mora s posameznikom skleniti pisno pogodbo o zaposlitvi in ga prijaviti v obvezna socialna zavarovanja.

Vprašanje 4: Ali se šteje za zaposlovanje na črno v primeru, ko delodajalec med trajanjem delovnega razmerja delavca odjavi iz obveznih socialnih zavarovanj? (1. 8. 2015)

Odgovor

Da. Za zaposlovanje na črno se šteje tudi v primeru, ko delodajalec omogoči delo posamezniku, s katerim je sklenil pogodbo o zaposlitvi in ga prijavil v obvezna socialna zavarovanja, nato pa ga med trajanjem delovnega razmerja odjavi iz obveznih socialnih zavarovanj.

Vprašanje 5: Kakšne so posledice zaposlovanja na črno za fizično osebo in kaj lahko stori fizična oseba, ki je zaposlena na črno, da ne bo kaznovana? (1. 8. 2015)

Odgovor

Posamezniku, ki mu je delodajalec omogočil zaposlitev na črno, se delo prepove z odločbo, ki učinkuje do odprave ugotovljenih kršitev. Fizična oseba je lahko kaznovana z globo od 500 do 2.500 evrov.

Oseba, ki je zaposlena na črno, lahko kadarkoli med zaposlitvijo pri pristojnem nadzornem organu vloži prijavo zoper delodajalca zaradi zaposlitve na črno. Če med trajanjem zaposlitve na črno, še preden je uveden postopek nadzora po tem zakonu, prijavi delodajalca v zvezi s kršenjem določb zaposlovanja na črno, se posameznik, ki je zaposlen na črno, za prekršek ne kaznuje.

Vprašanje 6: Kakšne so obveznosti delodajalca po ZPDZC-1 v primeru, da nadzorni organ ugotovi zaposlovanje na črno iz delovnega razmerja? (1. 8. 2015)

Odgovor

Ko nadzorni organ po ZPDZC-1 ugotovi zaposlitev na črno iz naslova delovnega razmerja, mora delodajalec:

- v roku treh dni po tem, ko nadzorni organ ugotovi zaposlovanje na črno, osebi, zaposleni na črno, izročiti pisno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom
- in
- v roku petnajstih dni po tem, ko nadzorni organ ugotovi kršitev, poravnati obveznosti iz delovnega razmerja. Če delodajalec ali posameznik, zaposlen na črno, ne izkaže, koliko časa je trajala zaposlitev, se šteje, da je bila oseba na črno zaposlena tri mesece.
- V roku osem dni od poteka roka za plačilo mora delodajalec nadzornemu organu predložiti dokazila o plačilu obveznosti.
-

V primeru, ko ima delavec že sklenjeno delovno razmerje z drugim delodajalcem, je delodajalec, pri katerem je bil delavec zaposlen na črno, dolžan tega delavca zaposliti in poravnati obveznosti iz delovnega razmerja za razliko do polnega delovnega časa.

Vprašanje 7: Kakšne so sankcije za delodajalca, ki zaposluje na črno? (1. 8. 2015)

Odgovor

Z globo od 5.000 do 26.000 evrov se kaznuje delodajalec, ki ni posameznik, kadar omogoči delo posamezniku, s katerim ni sklenil pogodbe o zaposlitvi oziroma ki ga ni prijavil v obvezna socialna zavarovanja ali ga je med trajanjem delovnega razmerja odjavil iz obveznih socialnih zavarovanj. Z globo od 500 do 2.500 evrov se kaznuje za prekršek tudi odgovorna oseba delodajalca. Z globo od 1.000 do 5.000 evrov se kaznuje posameznik, kadar v svojem imenu in za svoj račun zaposli posameznika, ki zanj opravlja delo na črno.

Z globo od 5.000 do 15.600 evrov se kaznuje delodajalec, ki ni posameznik, kadar ni izročil pisne pogodbe o zaposlitvi v roku treh dni, ko nadzorni organ ugotovi zaposlovanje na črno. Z globo od 500 do 2.500 evrov se kaznuje za prekršek tudi odgovorna oseba delodajalca.

Z globo od 5.000 do 15.000 evrov se kaznuje delodajalec, ki ni posameznik, kadar v petnajstih dneh od ugotovitve kršitve ne poravnava vseh obveznosti iz delavnega razmerja ali v osmih dneh od poteka roka za plačilo nadzornemu organu ne predloži dokazila, da je te obveznosti poravnal. Z globo od 1.200 do 2.500 evrov se za prekršek kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca. Z globo od 2.500 do 5.000 evrov pa se kaznuje posameznik, kadar v petnajstih dneh od ugotovitve kršitve ne poravnava vseh obveznosti iz delovnega razmerja ali v osmih dneh od poteka roka za plačilo nadzornemu organu ne predloži dokazila, da je te obveznosti poravnal.

Vprašanje 8: Kaj pomeni solidarna odgovornost glavnega izvajalca pri zaposlovanju na črno? (1. 8. 2015)

Odgovor

V primeru, če je delodajalec, ki je na črno zaposlil osebo, podizvajalec, so za poravnavo obveznosti iz delovnega razmerja solidarno odgovorni glavni izvajalec in vsi vmesni podizvajalci, če so vedeli, da je delodajalec osebo zaposloval na črno, in o tem niso obvestili nadzornih organov.

Podizvajalec ali podizvajalka je vsaka pravna oseba, tuj pravni subjekt ali samozaposlena oseba, ki ji je dodeljena izvedba vseh ali dela obveznosti iz že sklenjene pogodbe.

Vprašanje 9: Ali mora posameznik, ki opravlja delo pri delodajalcu na podlagi pogodbe civilnega prava ali pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela, med opravljanjem dela imeti pogodbo pri sebi? (1. 8. 2015)

Odgovor

Da. Zakon predpisuje, da mora biti izvod pogodbe za čas opravljanja dela ves čas na kraju opravljanja dela.

Fizična oseba, ki pogodbe nima ves čas dela na kraju opravljanja dela, se kaznuje z globo od 100 do 2.500 evrov. V kolikor nadzorni organ ugotovi, da pogodba med delodajalcem in delavcem sploh ni bila sklenjena, pa gre tudi za zaposlovanje na črno.

Oseba, ki je zaposlena na črno, lahko kadarkoli med zaposlitvijo pri pristojnem nadzornem organu vloži prijavo zoper delodajalca zaradi zaposlitve na črno. V kolikor je prijava vložena, preden je uveden postopek nadzora po ZPDZC-1, se posameznik, ki je zaposlen na črno, za prekršek ne kaznuje.

Vprašanje 10: Kdaj je potrebno osebo, ki dela po podjemni pogodbi, prijaviti v zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni? (1.8. 2015)

Odgovor

Prijava za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni mora biti vložena pred začetkom del, izjemoma pa se lahko vloži v treh dneh po njihovem zaključku.

Vprašanje 11: Na kakšen način samostojni podjetnik dokazuje sklenitev dela s fizično osebo po podjemni pogodbi, in sicer v primeru, ko je ta oseba državljan RS in redno zaposlena v RS, in v primeru, ko je ta oseba državljan RS in redno zaposlena v Avstriji? (1. 8. 2015)

Odgovor

Dolžnost delodajalca je, da mora pred začetkom opravljanja dela s posameznikom skleniti pisno pogodbo civilnega prava, poleg tega pa ga mora prijaviti v obvezna socialna zavarovanja. Obveznost zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni nastopi z dnem vzpostavitve pravnega razmerja, ki je podlaga za delo ali storitev, na podlagi katerega oseba prejme plačilo. Zavezanec za prijavo v zavarovanje je zavezanec za plačilo prispevka za poškodbo pri delu in poklicno bolezen – delodajalec, pri katerem so te osebe na delu, prijava pa se opravi na podlagi obrazca M12.

Če je fizična oseba, ki opravlja delo na podlagi pogodbe civilnega prava, obvezno zavarovana iz naslova delovnega razmerja v drugi državi članici EU (npr. v Avstriji), pomeni, da ni obvezno zdravstveno zavarovana v RS, zato iz naslova pogodbe civilnega prava ne nastopi obveznost zdravstvenega zavarovanja za poškodbo pri delu in poklicno bolezen po 5. točki 17. člena ZZVZZ.

Vprašanje 12: Ali moramo tudi delavca iz Romunije, ki dela po podjemni pogodbi, prijaviti za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni? (1. 8. 2015)

Odgovor

Osebe, ki nimajo urejenega obveznega zdravstvenega zavarovanja po ZZVZZ, kljub obstoju pravnega razmerja ne izpolnjujejo pogojev za zavarovanje za poškodbo pri delu in poklicno bolezen v obveznem zdravstvenem zavarovanju. Če torej državljan Romunije ni obvezno zdravstveno zavarovan v RS, ne obstaja podlaga za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Vprašanje 13: Kakšna je obveznost delodajalca v primeru, da pri njem opravlja začasno in občasno delo upokojenec? (1. 8. 2015)

Odgovor

Delodajalec mora za opravljanje začasnega in občasnega dela po Zakonu o urejanju trga dela – ZUTD z upokojenecem skleniti pisno pogodbo o začasnem ali občasnem delu upokojenca, in sicer pred začetkom opravljanja dela.

Pogodba mora vsebovati obvezne podatke, kot je določeno po ZUTD, delodajalec pa jo mora delavcu izročiti najkasneje ob začetku opravljanja dela. V zvezi z zaposlitvijo mora delodajalec upoštevati omejitve po ZUTD, ki jih določa za delodajalca in za delavca.

Poleg tega je delodajalec dolžan prijaviti upokojenca v zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

Vprašanje 14: Kakšne so omejitve pri opravljanju začasnega in občasnega dela upokojenec, ki jih mora upoštevati delodajalec? (1. 8. 2015)

Odgovor

Omejitve za opravljanje začasnega ali občasnega dela, ki jih mora delodajalec upoštevati po ZUTD, so sledeče:

- pri delodajalcu, ki nima zaposlenega nobenega (0) delavca oziroma delavke (v nadaljnjem besedilu: delavec), se lahko opravi največ 60 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje od enega (1) do vključno deset (10) delavcev, se lahko opravi največ 100 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot deset (10) do vključno 30 delavcev, se lahko opravi največ 150 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 30 do vključno 50 delavcev, se lahko opravi največ 400 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 50 delavcev do vključno 100 delavcev, se lahko opravi največ 750 ur začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 100 delavcev, se lahko opravi največ 1.050 ur začasnega ali občasnega dela.

Število ur začasnega ali občasnega dela v posameznem koledarskem mesecu, opravljenega pri nevladni organizaciji, delujoči v javnem interesu, lahko preseže zgoraj navedene omejitve, vendar ne več kot dvakratnika ur opravljenega začasnega ali občasnega dela glede na število zaposlenih delavcev. MDDSZ lahko na podlagi vloge delodajalca, ki zaposluje več kot 1.250 delavcev, po predhodnem posvetovanju z ostalimi socialnimi partnerji za največ tri mesece v koledarskem letu določi večje število ur začasnega ali občasnega dela, kot je navedeno zgoraj, vendar ne več kot 1.500 ur v koledarskem mesecu. V število zaposlenih delavcev se štejejo vse pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za polni delovni čas v času podpisa pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela s strani delodajalca, ne glede na to, ali so pogodbe sklenjene za določen ali nedoločen čas.

Vprašanje 15: Kakšne so obveznosti delavca upokojenca pri opravljanju začasnega in občasnega dela upokojenecv? (1. 8. 2015, 18. 2. 2016)

Odgovor

Upokojenec, ki opravlja začasno in občasno delo v skladu z ZUTD, mora upoštevati omejitve, ki so določene v tem predpisu.

Upokojenec lahko opravlja delo v obsegu največ 60 ur v koledarskem mesecu. Neizkoriščenih ur ni mogoče prenašati v naslednji koledarski mesec. Urna postavka upravičenca za opravljeno uro dela ne sme biti nižja od ~~4,20~~ 4,24 evrov, dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo pa v seštevku v koledarskem letu ne sme presegati ~~6.300~~ 6.356,79 evrov. Višina urne postavke in višina dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo se usklajuje z rastjo minimalne plače v RS, kot jo določa zakon, ki ureja minimalno plačo. Upravičenec lahko začasno ali občasno delo opravlja pri več delodajalcih hkrati, vendar v seštevku ne sme preseči predpisane omejitve glede števila ur in višine dohodka.

Posameznik, ki opravlja delo na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela, mora imeti izvod pogodbe za čas opravljanja dela ves čas na kraju opravljanja dela, v nasprotnem primeru ga lahko nadzorni organ kaznuje za prekršek z globbo od 100 do 2.500 evrov.

Vprašanje 16: Ali lahko vsi upokojenci opravljajo delo na podlagi pogodbe o začasnem in občasnem delu upokojenecv? (1. 8. 2015)

Odgovor

Ne. Upravičenec je oseba, ki ima v Republiki Sloveniji status upokojenca, če ne gre za osebo, ki je po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pridobila pravico do dela starostne ali predčasne pokojnine, ki se izplačuje zavarovancu, ki ostane v zavarovanju, v višini sorazmerja s skrajšanjem ur opravljanja dela (upokojenci, ki so torej le delno upokojeni, ne morejo opravljati začasnega in občasnega dela).

Vprašanje 17: Kakšne so pristojnosti FURS pri nadzoru začasnega in občasnega dela upokojujencev po ZPDZC-1? (1. 8. 2015)

Odgovor

Za nadzor začasnega in občasnega dela upokojujencev je v skladu z 18. členom ZPDZC-1 pristojen FURS, ki preveri, če je med delodajalcem in upokojujencem sklenjena pogodba o začasnem in občasnem delu. Upokojenec mora imeti izvod pogodbe o začasnem in občasnem delu ves čas na kraju opravljanja dela.

Če je pogodba sklenjena in njena vsebina ni v skladu z ZUTD oziroma je v nadzoru ugotovljeno, da se začasno in občasno delo upokojujencev ne izvaja v skladu z določili ZUTD (27.a - 27.g člen), se ugotovitve posredujejo IRSD, ki kot pristojni organ ustrezno ukrepa.

Vprašanje 18: Kakšne so možne oblike dela upokojujencev brez posega v pravice upokojujenskega statusa? (1. 8. 2015)

Odgovor

Upokojenec, ne da bi njegovo delo vplivalo na izgubo pravic iz naslova upokojujenskega statusa, lahko dela na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela po ZUTD (pri tem je treba upoštevati določene omejitve in obveznosti za navedeno delo), pogodbe civilnega prava (če ne obstajajo elementi delovnega razmerja, potem lahko upokojenec delo opravlja na podlagi pogodb civilnega prava, med katerimi se v praksi najpogosteje uporabljata podjemna pogodba ali avtorska pogodba) in na podlagi osebnega dopolnilnega dela

Vprašanje 19: Kdo lahko opravlja študentsko delo? (1. 8. 2015)

Odgovor

Študentsko delo lahko opravljajo osebe:

- s statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so že dopolnile 15 let;
- s statusom študenta v Republiki Sloveniji;
- 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;
- dijaki in študenti, državljani Republike Slovenije, ki imajo status dijaka ali študenta v tujini (kar se dokazuje s potrdilom o vpisu, izdanem po predpisih v državi tuje šole);
- osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem šolskem letu in bodo (na podlagi vpisa na visokošolski zavod) pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta;
- študente tujih univerz, ki v okviru mednarodnih izmenjalnih programov opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji.

Študentsko delo lahko opravljajo posamezniki, dokler imajo status dijaka ali študenta, dokler ne diplomirajo ali se redno zaposlijo. Torej, če niso zaposleni ali vpisani v evidenco brezposelnih

oseb pri zavodu. Agencija mora hraniti potrdila o statusu dijaka ali študenta za tekoče šolsko ali študijsko leto.

Status študenta se izkazuje s študentsko izkaznico.

Vprašanje 20: Kdaj se po ZPDZC-1 šteje za zaposlovanje na črno v primeru dela dijaka oz. študenta? (1. 8. 2015)

Odgovor

Za zaposlovanje na črno se šteje, če delodajalec omogoči delo dijaku ali študentu v nasprotju s predpisi, ki urejajo začasno in občasno delo dijakov in študentov. Ureditev začasnega in občasnega dela dijakov in študentov opredeljuje Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti - ZZZPB in Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje. Po ZDR-1 je lahko delodajalec tudi fizična oseba. Kljub temu, da je 1. januarja 2011 v veljavo stopil Zakon o urejanju trga dela - ZUTD, ki je nasledil ZZZPB, je še vedno ostal v veljavi del, ki ureja študentsko delo. Višino koncesijske dajatve in njeno delitev je na novo določil Zakon za uravnoteženje javnih financ – ZUJF. Obravnavano področje ureja tudi Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKPDPŠ).

Vprašanje 21: Ali mora študent oz. dijak med opravljanjem študentskega dela imeti napotnico na kraju opravljanja dela? (1. 8. 2015)

Odgovor

Ne, zakonodaja ne predpisuje, da bi študent moral imeti napotnico med opravljanjem dela ves čas na kraju opravljanja dela.

Vprašanje 22: Kako postopati v primeru, ko preko študentske napotnice v podjetju opravljajo delo druge osebe, kot so navedene na napotnici? (1. 8. 2015)

Odgovor

Dijaki in študentje lahko opravljajo delo na podlagi napotnice pooblaščenice organizacije, ki se mora glasiti na ime osebe, ki delo opravlja. Napotnica je pravna podlaga za delo dijakov ali študentov, ki jo izda agencija za posredovanje začasnih in občasnih del. V kolikor v podjetju na podlagi napotnice študentskega servisa delajo druge osebe, kot so navedene na njej, pomeni, da gre za kršitve v zvezi z zaposlovanjem na črno po ZPDZC-1.

Finančna uprava RS ima brezplačno 24-urno telefonsko linijo in elektronski naslov, kamor lahko posamezniki povsem anonimno in zaupno posredujejo kakršnekoli informacije v zvezi s kršitvami davčne in carinske zakonodaje. Prijave lahko pošljete na naslov prijave.fu@gov.si ali na brezplačno telefonsko številko 080 11 22, ki je prek avtomatskega telefonskega odzivnika odprta 24 ur na dan, s čim bolj natančnimi podatki o sami kršitvi in kršitelju (npr. naziv delodajalca, imena oseb, ki delo opravljajo na podlagi študentskih napotnic, ki so izdane na ime njihovih otrok, kraj in čas opravljanja dela ipd.).

Vprašanje 23: Kdaj se šteje, da je oseba, ki dela po podjemni pogodbi, prijavljena za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni?

Odgovor

Šteje se, da je oseba, ki dela po podjemni pogodbi, prijavljena za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, ko je vložena prijava za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (obrazec M12). Prijava v papirni obliki je vložena:

- ko je oddana po pošti priporočeno - na dan oddaje na pošti,
- ko je oddana na pošti navadno - na dan prejema prijave na ZZZS,
- ko je oddana v vložišče ZZZS - na datum oddaje v vložišče ZZZS in
- ko je vložena prek e-VEM - z dnem prijave.

Vprašanje 24: Kdaj moramo delavca, ki ga redno zaposlimo, prijaviti v obvezna socialna zavarovanja? (1. 8. 2015)

Odgovor

Prijava za delavca v delovnem razmerju mora biti vložena z dnem nastopa dela po pogodbi o zaposlitvi, vendar najkasneje pred začetkom opravljanja dela. V primeru, ko delavec tega dne iz opravičljivih razlogov ne začne z delom, mora biti prijava vložena najkasneje tistega dne, ki je kot dan nastopa dela dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi.

Vprašanje 25: Kdo lahko opravlja dela na kmetiji in ne krši ZPDZC-1? (1. 8. 2015, 1.10.2015)

Odgovor

V okviru osnovne kmetijske dejavnosti lahko delo na kmetiji opravljajo:

- nosilec kmetije,
- član kmetije, vpisan v register kmetijskih gospodarstev (v nadaljevanju RKG),
- zaposleni na kmetiji, ki morajo biti vpisani v RKG, in
- začasno in občasno delo upokojencev
- **izvajalci osebnega dopolnilnega dela, ki opravljajo delo na kmetiji kot občasno pomoč pri kmetijskih opravilih.**
- **dijaki in študentje, preko napotnice študentskega servisa**

V okviru osnovne kmetijske in gozdarske dejavnosti se lahko opravlja tudi brezplačna pomoč na kmetijah, planinah in skupnih pašnikih ob sezonskih konicah in se takšna pomoč ne šteje kot delo ali zaposlovanje na črno.

Vprašanje 26: Kdo lahko opravlja delo v okviru dopolnilne dejavnosti na kmetiji in ne krši ZPDZC-1? (15. 8. 2015)

Odgovor

15.8.2015 je začela veljati nova [Uredba o dopolnilnih dejavnostih na kmetiji](#), ki določa, da lahko na kmetiji dopolnilno dejavnost poleg nosilca dopolnilne dejavnosti izvajajo tudi:

- nosilec kmetije
- člani kmetije in
- zaposleni na kmetiji, ki so vpisani v register kmetijskih gospodarstev (v nadaljnjem besedilu: RKG) in
- osebe, ki opravljajo delo, ki ni opredeljeno kot zaposlovanje na črno v skladu s predpisom, ki ureja preprečevanje dela in zaposlovanja na črno.

Na DDK ni dovoljena sosedska pomoč, sorodstvena pomoč, kratkotrajno delo in osebno dopolnilno delo.

Vprašanje 27: Ali se lahko brezplačna pomoč na kmetijah opravlja tudi v okviru dopolnilne dejavnosti na kmetiji? (1. 8. 2015)

Odgovor

Ne. V skladu z ZPDZC-1 se lahko brezplačna pomoč na kmetijah opravlja samo na kmetiji v okviru osnovne kmetijske in gozdarske dejavnosti.

Vprašanje 28: Ali lahko pri delu v okviru dopolnilne dejavnosti na kmetiji pomagajo brezplačno sorodniki oz. sosedje? (1. 8. 2015)

Odgovor

Ne. V okviru opravljanja dopolnilne dejavnosti na kmetiji ni dovoljena sosedska in sorodstvena pomoč, prav tako pa ni dovoljena brezplačna pomoč na kmetijah ob sezonskih konicah, ki jo ZPDZC-1 predvideva samo v osnovni kmetijski in gozdarski dejavnosti.

Vprašanje 29: Ali je dovoljeno kratkotrajno delo v dopolnilni dejavnosti na kmetiji? (1. 8. 2015)

Odgovor

Ne. V okviru dopolnilne dejavnosti na kmetiji pomoč na kmetiji v obliki kratkotrajnega dela ni dovoljena.

Vprašanje 30: Kdo lahko prodaja kmetijske pridelke, pridelane na kmetiji, končnemu potrošniku? (1. 8. 2015)

Odgovor

Kmetijske pridelke, pridelane na kmetiji, lahko neposredno prodajajo končnemu potrošniku nosilec, člani kmetije in zaposleni na kmetiji, ki so vpisani v RKG, razen, če je nosilec ali član kmetije:

- samostojni podjetnik posameznik, registriran za prodajo kmetijskih pridelkov in vpisan v register obratov iz 152.a člena ZKme-1 za istovrstne skupine kmetijskih pridelkov, ali
- nosilec dopolnilne dejavnosti na kmetiji iz 100. člena tega ZKme-1, registriran za dopolnilno dejavnost prodaje kmetijskih pridelkov, ali
- zakoniti zastopnik pravne osebe ali ima večinski delež v pravni osebi, registrirani za prodajo kmetijskih pridelkov in vpisani v register obratov iz 152.a člena ZKme-1 za istovrstne skupine kmetijskih pridelkov.

Zaposleni na kmetiji ne sme za kmetijo prodajati istovrstnih skupin kmetijskih pridelkov končnemu potrošniku v primeru, če je zaposleni na kmetiji hkrati tudi oseba iz prve ali tretje alineje prejšnjega odstavka.

Vprašanje 31: Ali se šteje nosilec DDK po ZPDZC-1 samozaposlena oseba? (1. 8. 2015)

Odgovor

Ne. Status nosilca DDK se ne enači s statusom samozaposlene osebe.