

NOVA UREDITEV ŠTUDENTSKEGA DELA

Igor Knez*

UDK: 349.2:328.34-057.875

Povzetek: Avtor v prispevku predstavi predlog zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov. V prvem delu primerja veljavno (zakonsko) ureditev študentskega dela s predlogom nove ureditve. Pri tem je izpostavil najpomembnejše vsebinske poudarke predloga novega zakona, vključno z novimi omejitvami ter povezanost z zakonodajo s področja delovnih razmerij. V nadaljevanju se avtor osredotoča na definicijo začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, ki jo predstavi v luči sodne prakse ter odprtih vprašanj v povezavi s tem.

Ključne besede: predlog zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov, enotna evidenca vpisa, definicija začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, omejitve dela dijakov in študentov, študentsko delo

THE NEW STUDENT WORK SYSTEM

Abstract: The author introduces the Proposal of the Temporary and Occasional Work of Students Act. The first part of the contribution compares the current (legal) framework of student work with the upcoming regulatory framework. Through this the author emphasizes the most important points of the proposal, including the new restrictions and the interconnection with the employment legislation. In the second part the author focuses on the definition of the temporary and occasional work of students, and illustrates this definition through relevant court decisions and the open issues concerning this topic.

Key words: Proposal of the Temporary and Occasional Work of Students Act, the uniform record of student enrolment, definition of the temporary and occasional work of students, restrictions of student work, student work

* Igor Knez, univ. dipl. prav., namestnik direktorja pravne službe GZS za zakonodajo s področja gospodarstva

igor.knez@gzs.si

Igor Knez, LL, Deputy director for Legislation on Commercial Matters, CCIS Legal Department

1. UVOD

Študentsko delo¹ je v Sloveniji prisotno že več kot 50 let. V tem času je postalo eden izmed pomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na trg dela v Sloveniji. Gre za posebno obliko dela, ki se navezuje na status dijaka ali študenta, kot predpostavko za opravljanje te vrste dela.

Pregledu ureditve študentskega dela se je nemogoče izogniti, ne da bi se dotaknili nekaterih ključnih področij in s tem povezanih vprašanj. Študentsko delo je za številne interesne skupine izrednega pomena, tako za študente, delodajalce in ne nazadnje za zaposlene. Če želimo pomen študentskega dela bolje razumeti je treba te interese vsebinsko pojasniti in jih razložiti. To velikokrat ni lahko, saj so si lahko že interesi udeležencev znotraj posamezne interesne skupine zelo različni, še posebej, če pri tem upoštevamo predpostavke sistemske ureditve na eni strani in individualne potrebe oziroma želje posameznikov. Dodatno pa se moramo zavedati, da so ti različni interesi tako neposredno povezani, da je težave, povezane s študentskim delom, nemogoče odpraviti brez velikih sistemskih sprememb na področju šolstva, socialne varnosti, zaposlovanja, sive ekonomije in davčne politike.

Študentje in dijaki zagovarjajo potrebnost študentskega dela z zornega kota socialne varnosti študentov in dijakov. Študentsko delo je po mnenju dijaških in študentskih organizacij socialni korektiv, saj je študentom in dijakom deloma tudi na ta način omogočeno financiranje in preživetje v času študija. Dohodki iz študentskega dela predstavljajo najpomembnejše prihodke dijakov in študentov in po mnenju mnogih je le na ta način dijakom, predvsem pa študentom, omogočeno izobraževanje. Kljub temu je takšna teza že na prvi pogled vprašljiva. Sistemi socialne varnosti so namenjeni socialno ogroženim, študentsko delo pa ni namenjeno samo socialno ogroženim, temveč je kot oblika dela omogočeno komurkoli, ki ima status dijaka ali študenta. Vendar pa ne smemo zanemariti, da se prihodki iz študentskega dela deloma namenjajo tudi za namene štipendiranja, torej študentsko delo na drugi strani predstavlja vir za lažji študij marsikateremu dijaku in študentu, ki brez teh sredstev ne bi imel možnosti za študij.

Po drugi strani je študentsko delo pomembno stičišče mladih s trgom dela. Študentsko delo poleg drugih oblik dela v okviru izobraževalnega sistema, pra-

¹ Besedna zveza »študentsko delo« je v tem prispevku uporabljena kot skupni izraz za delo dijakov in študentov.

viloma omogoča prvi stik dijaka in študenta z delodajalci, čeprav ne nujno v dejavnosti, ki je predmet njegovega izobraževanja. Vendar ne moremo zanikati, da kakršnokoli sodelovanje v delovnem procesu, pozitivno vpliva na delovne navade dijakov in študentov, krepi njihove izkušnje in jih že v času izobraževanja motivira k doseganju določenih zaposlitvenih ciljev.

Tudi z vidika delodajalcev je študentsko delo pomemben dejavnik pri izbiri bodočih kandidatov za delo. Delodajalci v zadnjih letih praviloma iščejo kandidate z izkušnjami na trgu dela, in ker mladi, ki prvič iščejo zaposlitev, še nimajo izkušenj iz delovnega razmerja, so delovne izkušnje iz časa študija lahko še posebej pomemben dejavnik pri odločitvi delodajalca za zaposlitev takšnega kandidata.

Študentsko delo je po obsegu izrazito pomemben dejavnik na trgu dela tudi z zornega kota delodajalcev. Na eni strani zaradi stroškovne učinkovitosti oziroma nizkih fiskalnih obremenitev te vrste dela in na drugi strani zaradi njegove fleksibilnosti.

Vseskozi je študentsko delo med najmanj obremenjenimi oblikami dela, zaradi česar v marsikaterem primeru predstavlja nelojalno konkurenco tistim delodajalcem, ki svoje delavce zaposlujejo na podlagi pogodb o zaposlitvi. Obseg študentskega dela je v določenih panogah izredno visok, zato lahko v določenih primerih upravičeno štejemo, da negativno vpliva na trg dela in zaposlenost. Število mladih brezposelnih v Sloveniji je nevarno visoko. Na večjo brezposelnost med mladimi lahko vpliva tudi večji obseg dela študentov in dijakov. To je v preteklem desetletju močno poraslo, tudi zaradi bistveno večje vključenosti mladih v terciarno izobraževanje. Po drugi strani pa so argumenti tudi na strani tistih, ki pravijo, da je visoka vključenost posledica slabih zaposlitvenih možnosti mladih, zato marsikomu vpis na višje ali visokošolski študij predstavlja možnost premostitve morebitne socialne stiske povezane z brezposelnostjo.

Vendar ne smemo zanemariti, da je z vidika delodajalcev študentsko delo še edina res fleksibilna oblika dela. Delodajalci sprejemajo tveganje, ki je povezano z možnostjo takojšnjega prenehanja dela s strani dijaka ali študenta ali tveganje, da se študent sploh ne pojavi na delo, če imajo na drugi strani tudi sami možnost koristiti delo dijakov in študentov brez administrativno zahtevnih postopkov iskanja in zaposlovanja delavcev. Takšna oblika dela delodajalcem dejansko omogoča, da se dnevno odzivajo na svoje trenutne potrebe in morebitne nenadne spremembe na trgu in se uspešno prilagajajo. To jim omogoča možnost hitre izbire delavcev in tudi možnost hitre prekinitve razmerja z dijakom ali študentom.

Zadnja pomembna predpostavka za razumevanje bodoče ureditve so zlorabe sistema. Status študenta ali dijaka s sabo nosi tudi določene prednosti. Poleg možnosti študentskega dela, tudi koriščenje drugih dobrobiti kot so subvencionirano bivanje, prehrana, prevoz in druge prednosti. Te prednosti so mnogi izkoristili sebi v prid. Ker je za pridobitev teh prednosti potreben le vpis, so se mnogi v preteklih letih vpisovali na študij izključno samo zaradi koristi in ne zaradi izobraževanja. Napotnice so se v preteklosti uporabljale tudi za delo tretjih oseb, s tem pa se je ustvaril sivi trg.

Razumevanje sistemske povezanosti teh ključnih vprašanj je tudi predmet bodoče ureditve študentskega dela, ki skuša določene anomalije odpraviti oziroma jih v čim večji meri omejiti.

2. PRIMERJAVA VELJAVNE IN BODOČE UREDITVE ŠTUDENTKEGA DELA

2.1. Veljavna ureditev dela dijakov in študentov

Predlog zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov (v nadaljevanju: Predlog ZZODDŠ)² ni prvi poskus ureditve sistemskih težav povezanih s študentskim delom. Leta 2010 je bil pripravljen in sprejet Zakon o malem delu, ki je deloma naslavljal tudi vprašanja povezana s študentskim delom. Vendar ta zakon ni nikoli stopil v veljavo, kot posledica zakonodajnega referendumu leta 2011.

Veljavna ureditev študentskega dela izhaja iz Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (v nadaljevanju: ZZZPB)³. ZZZPB je prenehal veljati in se uporabljati z dnem uveljavitve⁴ Zakona o urejanju trga dela (v nadaljevanju: ZUTD)⁵, vendar so na podlagi prehodne določbe 192. člena ZUTD v uporabi deloma ostale določbe glede posredovanja začasnih in občnih del dijakom

² Predlog zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov je bil objavljen na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti dne 3.2.2014.

³ Ur. l. RS, št. 107/06 - uradno prečiščeno besedilo, 114/06 - ZUTPG, 59/07 - ZŠtip, 51/10 - odl. US in 80/10 - ZUTD).

⁴ Zakon o urejanju trga dela je stopil v veljavo dne 27.10.2010.

⁵ Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13 in 100/13.

in študentom.⁶ Te določbe veljajo vse do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in občnih del dijakom in študentom.

Začasno in občasno delo dijakov in študentov se opravlja preko agencij za zaposlovanje, katerih glavna dejavnost je dejavnost posredovanja začasnih in občnih del dijakom in študentom⁷. Gre za koncesijsko razmerje pod pogoji iz koncesijske pogodbe. Natančneje so pogoji in postopek posredovanja urejeni s Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje⁸.

Trenutno skoraj edina omejitev povezana z začasnim in občasnim delom dijakov in študentov, je omejitev z vidika statusa in starostjo oseb, ki to delo opravljajo. To delo lahko opravljajo dijaki starejši od 15 let, študentje in udeleženci izobraževanja odraslih, ki niso starejši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Kljub temu je treba upoštevati, da se ne glede na specifično ureditev v ZZZPB in podzakonskih aktih ne more izključiti veljavnost določenih splošnih določb povezanih z opravljanjem dela dijakov in študentov.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1)⁹ v 7. odstavku 214. člena določa, katere določbe ZDR-1 se uporabljajo v primeru začasnega in občasnega dela dijakov in študentov. Dijaki in študenti so pri opravljanju začasnih in občnih del »varovani«¹⁰ z določbami glede prepovedi diskriminacije, enake obravnave glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti, ter o odškodninski odgovornosti¹⁰.

Tudi zakonodaja s področja varnosti in zdravja se smiselno uporablja, ko gre za varnost in zdravje dijakov in študentov vključenih v delovni proces pri delodajalcu. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (v nadaljevanju: ZVZD-1)¹¹ v 3. členu definira pomen delavca, in sicer je to vsaka oseba, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali kakršnikoli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca ali oseba, ki pri

⁶ Uporabljajo se določbe 5., 6., 6.a, 6.b, 6.c, 6.č, 6.d, 6.e, 7. in 8. člena poglavja II. Posredovanje zaposlitev in posredovanje dela.

⁷ Agencije za zaposlovanje, ki se ukvarjajo s posredovanjem dela dijakov in študentov imenujemo tudi študentski servisi.

⁸ Ur. l. RS, št. 139/2006; določbe, ki se nanašajo na posredovanje začasnih in občnih del dijakom in študentom se uporabljajo do začetka uporabe zakona, ki bo urejal posredovanje začasnih in občnih del dijakom in študentom.

⁹ Ur. l. RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.

¹⁰ ZDR-1 te pravice oziroma »varovalke«¹⁰ natančneje opredeljuje, zato jih na tem mestu ne bomo natančneje predstavili.

¹¹ Ur. l. RS, št 43/2011.

delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja. To pomeni, da praviloma veljajo vse določbe glede zagotavljanja varnih delovnih razmer in zdravlja delavcev pri delodajalcu. Še posebej pomembno je preverjanje zdravstvene sposobnosti dijakov in študentov ter zagotavljanje opreme in delovnih sredstev.

2.2. Bodoča ureditev študentskega dela

Kot je razvidno že iz prehodnih določb ZZZPB se že vse od leta 2010 pričakuje ureditev študentskega dela s posebnim zakonom. Prvi poskus je bil sprejem Zakona o malem delu leta 2010, šele štiri leta kasneje pa je MDDSZ pripravilo nov predlog, ki naslavlja zadevno problematiko. Predlog ZZODDŠ¹² določa pogoje za opravljanje študentskega dela, obveznosti posrednikov, pogoje in način za pridobitve dovoljenja za posredovanje, način posredovanja in centralno evidenco.

Predlog ZZODDŠ opredeljuje začasno in občasno delo dijakov kot plačano delo, ki ga dijak ali študent opravlja v skladu z določbami ZZODDŠ na podlagi napotnice. Začasno in občasno delo se ne sme opravljati, če obstajajo elementi delovnega razmerja, razen, če je potrebno določen krajši čas ali od časa do časa. Natančneje bo definicija začasnega in občasnega dela predstavljena v nadaljevanju tega prispevka.

Predlog ZZODDŠ opredeljuje tudi osebe, ki tovrstno delo lahko opravljajo. Temeljna predpostavka, kdo je upravičen opravljati začasno in občasno delo, je status dijaka in študenta v skladu z zakonodajo s področja izobraževanja, poleg tega pa to delo lahko opravljajo tudi tuji dijaki in študenti, ki študij opravljajo v Sloveniji. Vendar pa ne glede na status dijaka in študenta tega dela ne smejo opravljati osebe v delovnem razmerju, samostojni podjetniki posamezniki in samozaposleni, osebe vpisane v evidenco brezposelnih oseb, poslovodne osebe gospodarskih družb ali direktorji zavodov ali upokojenci.

Za razliko od veljavne ureditve Predlog ZZODDŠ določa tudi omejitve na strani delodajalcev. Določeno je število ur, ki jih dijaki in študenti lahko opravijo na

¹² Predlog ZZODDŠ je po predstavitvi na Ekonomsko socialnem svetu, v obravnavi na Delovni skupini ESS za predlog ZZODDŠ pri MDDSZ. Ker je po vsebinski plati predlog ZZODDŠ še vedno v obravnavi na delovni skupini, so vsebine predloga zakona predstavljene na podlagi Predloga ZZODDŠ, ki je bil posredovan v medresorsko usklajevanje.

letni ravni. Pri tem se dejanski dovoljeni letni obseg dela (število ur) določi kot določen odstotek od števila povprečno zaposlenih delavcev pri delodajalcu v preteklem koledarskem letu pomnoženega s povprečnim številom ur, ki bi jih delavec opravil v enem letu, če bi delal polni delovni čas. Kot povprečno število ur, ki bi jih delavec pri delodajalcu opravil v enem mesecu, če bi delal polni delovni čas, se upošteva 174 ur. Predlog ZZODDŠ zaradi lažje predstave o dovoljenem letnem obsegu števila ur začasnega in občasnega dela, ponudi tudi formulo za izračun. Pomembno je, da je dovoljeni odstotek ur začasnega in občasnega dela pri delodajalcu odvisen od povprečnega števila zaposlenih delavcev pri delodajalcu, tako da so že vnaprej postavljeni razredi povprečnega števila zaposlenih. Takšen sistem določanja omejitev je z vidika delodajalcev administrativno vsekakor zapleten za spremljanje in tudi izvajanje, hkrati pa znotraj tega sistema vseeno omogoča določeno stopnjo fleksibilnosti. Težava trenutno predlagane ureditve je v tem, da predvsem razred delodajalcev, ki imajo od 0 do vključno 5 zaposlenih nima nobenih omejitev števila dejansko opravljenih ur. Edina omejitev, ki bi po trenutnem predlogu veljala, je omejitev z vidika definicije začasnega in občasnega dela dijakov in študentov.

Kot dodatna omejitev študentskega dela predlog ZZODDŠ uvaja najnižjo urno postavko, ki ne sme biti nižja od 4,5 eura bruto. Preračunano na povprečni delovni čas 174 ur, takšna urna postavka predstavlja višino minimalne bruto plače zaposlenih. S tega vidika najnižja urna postavka uzakonja enak bruto strošek za delodajalca, ne glede na to ali zaposluje ali uporablja delo dijakov ali študentov. Vendar pa je treba poudariti, da so v bruto strošek delodajalca vključeni samo prispevki dijaka ali študenta za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, in da je drugi bruto delodajalca po trenutnem predlogu bistveno ugodnejši od veljavne ureditve¹³. To pomeni, da je z vidika obremenitve za delodajalca strošek nižji, seveda če ne upoštevamo, da Predlog ZZODDŠ uvaja najnižjo urno postavko. Na drugi strani je neto dijaka ali študenta nižji, saj bo od plačila za opravljeno delo moral plačati tudi prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Postopek z napotnico in način posredovanja je smiselno enak postopku, kot je bil uveljavljen doslej, s tem da se vzpostavi centralna evidenca začasnega in obča-

¹³ Strošek v breme delodajalca predstavlja: bruto urna postavka, 4 % plačilo za posredovanje, dajatev iz začasnega in občasnega dela v višini 7,5 odstotka, prispevek delodajalca za pokojninsko in invalidsko zavarovanje in prispevek za poškodbo pri delu in poklicno bolezen. Skupna obremenitve delodajalca v odstotku od plačila delavcu je nižja od veljavne ureditve, če ne upoštevamo najnižje urne postavke.

sneha dela dijakov in študentov, ki bo povezala tako enotno evidenco vpisa, kot evidence pristojnih organov, vključno z Zavodom RS za zaposlovanje in Davčno upravo RS. Na ta način bo mogoče bolj učinkovito nadzorovati izdajanje in obračun napotnic, preprečiti delo »fiktivnih študentov« in nadzorovati posrednike. S tem naj bi se zagotovilo tudi enostavnejše in učinkovitejše izvajanje posredovanja dela dijakom in študentom. Tudi bodoča ureditev pa ohranja omejitve povezane z delovnim časom, odmori in počitki, diskriminacijo ter obveznosti delodajalcev povezane z varnostjo in zdravjem pri delu.

3. DEFINICIJA ZAČASNEGA IN OBČASNEGA DELA

Trenutni predlog definicije začasnega in občasnega dela je posledica prenehanja veljavnosti 216. člena Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR)¹⁴, ki je določal, da lahko kot začasno in občasno delo dijak ali študent opravlja tudi delo na delovnem mestu pri posameznem delodajalcu, vendar najdalj 90 dni brez prekinitve v posameznem koledarskem letu.

Ta člen je bil izjema od 4. člena ZDR, ki je enako kot ZDR-1, opredeljeval elemente delovnega razmerja. Na podlagi opredelitve v 216. členu ZDR se je število, da se začasno in občasno delo dijakov in študentov lahko opravlja tudi na sistemiziranih delovnih mestih.

Predlog ZZODDŠ določa, da je začasno in občasno delo dijakov in študentov plačano delo, ki se opravlja na podlagi napotnic in ga ni dovoljeno opravljati, če obstajajo elementi delovnega razmerja. Izjema od tega velja, če se takšno delo, kljub temu da obstajajo elementi delovnega razmerja, opravlja določen krajši čas ali od časa do časa.

Na podlagi ZDR-1 dela ni dovoljeno opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja¹⁵, razen če tako določa zakon¹⁶. Glede na to dikcijo je potrebno z zakonsko normo določiti izjemo od tega pravila. Takšno normo lahko predstavlja tudi določba 2. člena Predloga ZZODDŠ.

¹⁴ Ur. l. RS, št. 42/02, 103/07 – 216. člen je prenehal veljati z uveljavitvijo novele ZZZPB-F.

¹⁵ 4. člen ZDR-1 kot elemente delovnega razmerja določa prostovoljno vključitev v organiziran delovni proces pri delodajalcu, nepretrgano delo, delo za plačilo in opravljanje dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca.

¹⁶ 13. člen ZDR-1.

To pomeni, da drug zakon določi specialno ureditev, ki postavi izjemo od splošnega pravila.

Predlog ureditve pomeni, da je kljub splošni prepovedi delo dijakov in študentov, ki je plačano in se opravlja na podlagi napotnice, dovoljeno opravljati tudi na sistemiziranih delovnih mestih, vendar le, če je potrebno določen krajši čas ali od časa do časa.

Že Vrhovno sodišče je leta 2007¹⁷ odločilo, da je za razlikovanje pogodbe o začasnem in občasnem delu ter pogodbe o zaposlitvi bistvena vsebina določenega konkretnega razmerja med strankama in ne le njegova zunanja oblika tega razmerja. Pri začasnem in občasnem delu je poudarjena začasnost in občasnost tega dela (tj. časovna omejitev), predvsem pa da gre za dela, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno ali nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas ali so potrebni le od časa do časa.

Podobno je sodišče v svoji obrazložitvi poudarilo ponovno leta 2012¹⁸, da je razlikovanje dela v delovnem razmerju (po pogodbi o zaposlitvi) od dela, ki ga opravljajo dijaki in študenti v tem, da je pri dijaškem in študentskem delu poudarjena začasnost in občasnost. Odločilna kriterija za razmejitev dela v delovnem razmerju in dijaškega ter študentskega dela sta čas opravljanja dela in narava dela. Nemogoče je opredeliti časovne okvire, ki bi objektivizirali razmejitev med delovnim razmerjem na eni strani in začasnostjo in občasnostjo dela na drugi strani, saj je v praksi preveč različnih položajev, ki jih pravno ne moremo subsumirati v enotno definicijo, ki bi bila poštena.

4. NAMESTO ZAKLJUČKA

Študentsko delo študentom, delodajalcem, brezposelnim predstavlja pomemben element trga dela. Vsak nanj gleda s svojimi očmi, lastnimi potrebami in predvsem lastnimi pričakovanji. Nekateri trdijo, da je študentsko delo anomalija na trgu dela, da bi ga bilo treba odpraviti, da je deloma vzrok za veliko število brezposelnih oseb, da predstavlja socialni korektiv, da je nenadomestljiv ... Če je temu tako, potem smo ujetniki študentskega dela. Realnost pa je nekje vmes in zato je treba v bodoče še bolje urediti to področje, vendar ne z vidika delovnopravne za-

¹⁷ Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 129/2006 z dne 18.12.2007.

¹⁸ Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 952/2012 z dne 13.12.2012.

konodaje, temveč predvsem z vidika sposobnosti gospodarstva generirati nova delovna mesta in z vidika šolstva, da ustvarja znanje tam, kjer je glede na dane razmere potrebno. In seveda z vidika študentov, ki naj študirajo in države, ki jim naj ta študij omogoči z realno štipendijsko politiko in pogoji za študij.

VIRI IN LITERATURA

- Grobelnik, A., Obdavčitev študentskega dela in njegova pravna ureditev, Maribor 2011.
- Šušteršič, J., Nastav, B., Kosi, T., Ekonomski vidiki študentskega dela, Fakulteta za management Koper, Koper 2010.
- Predlog zakona o začasnem in občasnem delu dijakov in študentov z dne 10.4.2014 – v medresorskem usklajevanju.
- Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 42/02, 103/07 – prenehal veljati.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Ur. l. RS, št. 107/06 - uradno prečiščeno besedilo, 114/06 - ZUTPG, 59/07 - ZŠtip, 51/10 - odl. US in 80/10 – ZUTD.
- Zakon o urejanju trga dela, Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 - ZUJF, 21/13, 63/13 in 100/13.
- Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 21/13 in 78/13 - popr.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Ur. l. RS, št. 43/2011.
- Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, Ur. l. RS, št. 139/2006.
- Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 952/2012 z dne 13.12.2012.
- Sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 129/2006 z dne 18.12.2007.

THE NEW STUDENT WORK SYSTEM

Igor Knez*

SUMMARY

Student work is an important part of the labour market in Slovenia but it also raises certain difficulties and issues with different interest groups. It is the most flexible form of work and in comparison to other forms of work, especially the contract of employment; it is a lot less expensive for the employer. On the other hand it could be perceived as an entry point to the labour market, where students can gain work experience. But it also represents the main source of income for students, and for some even a way to pay for the expenses related to the study period. It could be said that it has a negative impact on the employment rate, as it is widely used. These positive effects for students, however, reflect in the extension of the average study period. The Proposal of the Temporary and Occasional Work of Students Act is not that dissimilar to the current framework, though it does introduce a few novelties, meaning the restrictions for employers, the minimum hourly rate and the compulsory pension insurance contribution. It could be said that the definition of the temporary and occasional work of students is not all new, as it considers the temporary and occasional work of students to be an exception to the general rules laid down in the Employment Relationships Act. The court decisions emphasize that the relevant distinction between the employment contract and the temporary and occasional work of students is in the time restrictions in connection to the nature of work itself. Student work can last only for a short period of time or can be used only from time to time. But this can only be deliberated in every individual case.

* Igor Knez, LL, Deputy director for Legislation on Commercial Matters, CCIS Legal Department
igor.knez@gzs.si