

Delo zunaj delovnega razmerja in samozaposlitve: delvnopravni in javnofinančni vidiki

Prejeto 2. 1. 2020 / Sprejeto 17. 2. 2020

Znanstveni prispevek

UDK 331.103:349.2

KLJUČNE BESEDE: kratkotrajno delo, netipične pravne oblike dela, omejeno delvnopravno varstvo, osebno dopolnilno delo, volontersko pripravništvo, začasno in občasno delo

POVZETEK - Eden izmed glavnih izzivov sodobnega delovnega prava je razmejitev med delovnim razmerjem in drugimi oblikami dela. V Sloveniji je ta razmejitev pravno določena predvsem z načelom, da se mora delo, ki vsebuje (vse) elemente delovnega razmerja, opravljati na podlagi pogodbe o zaposlitvi, če zakon ne določa drugače. Ne glede na to različne oblike dela v vmesnem prostoru med delovnim razmerjem in samozaposlenostjo zahtevajo posebno ureditev. Prispevek obravnava šest posebnih oblik takšnega dela, ki jih je doslej uredila slovenska zakonodaja: (1) začasno ali občasno delo upokojujencev, (2) začasno ali občasno delo dijakov in študentov, (3) začasno ali občasno delo v kmetijstvu, (4) volontersko pripravništvo, (5) kratkotrajno delo in (6) osebno dopolnilno delo. Analiza se osredotoča na predpisane omejitve za takšno delo (na primer glede na vrsto dela, upravičenega izvajalca, trajanje, dohodek itd.), (omejen) obseg delvnopravnega varstva z uporabo nekaterih delvnopravnih določb, davčno obravnavo ter vključitev takšnih delavcev v sistem socialne varnosti.

Received 2. 1. 2020 / Accepted 17. 2. 2020

Scientific article

UDC 331.103:349.2

KEY WORDS: atypical legal forms of work, limited labour law protection, personal supplementary work, short-term work, temporary or occasional work, voluntary traineeship

ABSTRACT - Adequate demarcation between the employment relationship and other forms of work is one of the main challenges in the modern labour law. In Slovenia, this demarcation is legally drawn mainly by the principle that work, which contains (all) substantial elements of employment relationship, has to be performed on the basis of employment contract if the law does not provide otherwise. Nevertheless, various forms of work located between employment relationship and self-employment require some special regulation. The paper deals with six special forms of such work that have been so far regulated by the Slovenian legislation: (1) temporary or occasional work of retired persons, (2) temporary or occasional work of secondary school and university students, (3) temporary or occasional work in agriculture, (4) voluntary traineeship, (5) short-term work and (6) personal supplementary work. The analysis concentrates on prescribed limits for such work (in terms of work type, duration, person entitled to such work, income, etc.), (limited) extent of its protection by application of certain labour law provisions, tax treatment and inclusion of such workers in the social security system.

1 Uvod

Razmejitev med delovnim razmerjem in drugimi oblikami dela je eden izmed glavnih izzivov sodobnega delovnega prava (OECD, 2019).

Razmejitev ni enostavna zaradi treh razlogov. Prvič, ker se v okviru sodobnega delovnega prava pojavljajo atipične oblike delovnega razmerja, ki delavcu zagotavljajo manjšo varnost zaposlitve v primerjavi s tipično pogodbo o zaposlitvi za nedoločen

čas in s polnim delovnim časom (na primer delovno razmerje za določen čas, s krajšim delovnim časom ipd.). Po drugi strani zakonodaja uvaja omejeno delovnopravno varstvo za formalno samozaposlene osebe, ki so dejansko ekonomsko odvisne (Tičar in Bagari, 2019). Slovenski Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) iz leta 2013 je to vprašanje uredil v sicer skopih določbah o samozaposleni osebi brez zaposlenih delavcev, ki 80 % letnih prihodkov pridobiva od istega naročnika (t. i. ekonomsko odvisna oseba). Kot tretjič zato, ker zakonodaja posebej ureja nekatere posebne oblike dela, ki niso niti delovno razmerje niti (tipična) samozaposlitev, temveč vsebujejo nekatere elemente delovnega razmerja in jih glede na pravno urejenost lahko umestimo v vmesni prostor med tema dvema kategorijama.

Kot nestandardne oblike dela v najširšem pomenu besede lahko obravnavamo vse pravne oblike dela, ki se opravljajo zunaj tipičnega delovnega razmerja za nedoločen čas in s polnim delovnim časom, ali pa vsaj tiste od njih, ki se opravljajo proti plačilu za opravljeno delo (v slednjem obsegu obravnava nestandardne oblike dela na primer Rajgelj, 2019). V prispevku smo se odločili za nekoliko drugačen pristop, ki vključuje tiste oblike dela, ki niso niti delovno razmerje (v tipični in atipičnih različicah) niti samozaposlenost v čisti obliki oziroma v obliki ekonomske odvisnosti. Po drugi strani je naš pristop širši, ker zajema tudi neodplačno delo, kolikor je posebej urejeno in se zanj uporabljajo posamezne delovnopravne varstvene določbe. Za obravnavo smo izbrali šest oblik dela, ki po svojih značilnostih spadajo v vmesni prostor med delovnim razmerjem in samozaposlenostjo ter so posebej urejene v slovenski zakonodaji:

1. začasno ali občasno delo upokojujencev, ki ga urejajo predvsem členu od 27.a do 27.g člena Zakona o urejanju trga dela (ZUTD),
2. občasno ali začasno delo dijakov in študentov, urejeno v še uporabnih določbah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) ter Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD), Zakonu za uravnoteženje javnih financ (ZUJF) ter sedmem odstavku 211. člena ZDR-1,
3. volontersko pripravništvo, urejeno zlasti v 124. členu in sedmem odstavku 211. člena ZDR-1,
4. začasno ali občasno delo v kmetijstvu, kot ga od novele v letu 2018 ureja Zakon o kmetijstvu (ZKme-1) od 105.a do 105.e člena,
5. kratkotrajno delo, kot ga ureja 17. člen Zakona o preprečevanju zaposlovanja in dela na črno (ZPDZC-1),
6. osebno dopolnilno delo, ki ga ureja ZPDZC-1 od 12. do 16. člena.

Omenjene posebej pravno urejene oblike dela smo analizirali zlasti s treh vidikov.

Najprej smo raziskali predpisane omejitve za opravljanje dela v posameznih pravnih oblikah.

Nato smo ugotovili, ali se za delo v omenjenih pravnih oblikah uporabljajo posamezne delovnopravne določbe in katere, kakor tudi, ali ureditev vsebinsko povzema nekatere rešitve iz delovnega prava (t. i. omejeno delovnopravno varstvo).

Končno smo analizirali predpise, ki urejajo obdavčenje posebnih oblik dela in vključenost delavcev, ki opravljajo takšno delo, v sistem socialne varnosti. Pri tem je

treba oceniti (stimulativne, destimulativne ali nevtralne) učinke davčne obremenitve, kakor tudi razmerje med prispevki in pravicami iz socialne varnosti.

Za analizo omenjenih raziskovalnih vprašanj smo kot primarne pravne vire uporabili veljavne zakonske predpise ter zakonodajna gradiva, kot dobrodošlo dopolnilo pri raziskovanju zapletene ureditve nestandardne materije pa tudi uradna gradiva Finančne uprave Republike Slovenije (FURS).

2 Začasno ali občasno delo upokoencev

Začasno ali občasno delo upokoencev je uvedla novela Zakona o urejanju trga dela (ZUTD-A) iz leta 2013, v skladu s katero je upravičenec do opravljanja takšnega dela upokojenec, razen če se je delno upokojil in je ostal zavarovan sorazmerno s skrajšanim delovnim časom (27.b člen ZUTD).

Zakon ne opredeljuje podrobneje začasnega ali občasnega dela upokoencev z vsebinske strani, zelo natančno pa določa obvezne sestavine pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela »kot posebnega razmerja med delodajalcem in upravičencem, ki ima lahko tudi nekatere elemente delovnega razmerja, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja« (prvi stavek iz prvega odstavka 27.a člena ZUTD, ležeči tisk dodal avtor). Po razlogovanju a contrario je iz navedene določbe mogoče sklepati, da pogodbeno razmerje za začasno ali občasno delo upokojenca ne sme imeti vseh elementov delovnega razmerja, ker se po drugem odstavku 13. člena ZDR-1 delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo (vsi) elementi delovnega razmerja.

ZUTD predpisuje za začasno ali občasno delo upokoencev več omejitev, ki se nanašajo na:

1. obseg začasnega ali občasnega dela, ki ga lahko opravi posamezni upokojenec: največ 60 ur mesečno in od uveljavitve novele ZUTD leta 2019 največ 90 ur v koledarskem mesecu in največ trikrat v koledarskem letu, skupaj največ 720 ur v koledarskem letu, zaradi nadzora pa je delodajalec dolžan voditi evidenco prihoda in odhoda ter število dejansko opravljenih ur (prvi in drugi odstavek 27.c člena in 27.č člen ZUTD),
2. obseg začasnega ali občasnega dela, ki ga lahko opravijo upokoenci pri posameznem delodajalcu: število delovnih ur upokoencev je odvisno od števila delavcev v rednem delovnem razmerju pri delodajalcu v koledarskem mesecu, pri čemer veljajo nekatere olajšave za delodajalca, ki je nevladna organizacija in deluje v splošnem interesu (peti do sedmi odstavek 27.c člena ZUTD),
3. najnižjo urno postavko plačila: prvotno določeni znesek 4,20 EUR se usklajuje z rastjo minimalne plače in znaša 4,76 EUR,
4. najvišji absolutni znesek plačila: prvotno določeni znesek 6.300 evrov se usklajuje z rastjo minimalne plače in znaša 7.561,39 EUR.

Po izrecni določbi drugega odstavka 27.a člena ZUTD se za začasno ali občasno delo upokoencev uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, o prepovedi

diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, o enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih ter odškodninski odgovornosti in tudi predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu (drugi odstavek 27.a člena ZUTD). Poleg te klavzule je določeno, da se spori med delodajalcem in upravičencem rešujejo pred delovnim sodiščem (tretji odstavek 27.a člena ZUTD). V sklop omejenega delovnopravnega varstva lahko uvrstimo tudi določbe o najkasnejšem plačilnem dnevu: praviloma 18. dan v naslednjem mesecu (prim. 27.d člen ZUTD in 134. člen ZDR-1).

Od prejemkov za delo upokoјencev se v okviru zdravstvenega zavarovanja obračunavata prispevek delodajalca za poškodbe pri delu in poklicne bolezni (po stopnji 0,53 % od vsakega prejemka – 12. točka 17. člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, ZZVZZ) ter prispevek delojemalca za zdravstveno zavarovanje (po stopnji 6,36 % – 55.a člen ZZVZZ), v okviru pokojninskega in invalidskega zavarovanja pa prispevek za invalidnost in smrt, ki je posledica poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, po stopnji 8,85 % (2. alineja iz prvega odstavka Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ZPIZ-2; podrobneje o tem FURS, 2019).

Dohodki iz tega dela se obdavčujejo z dohodnino kot dohodki iz drugega pogodbenega razmerja, pri čemer je davčna osnova dohodka prejet dohodek, vključno z morebitnimi povračili stroškov in bonitetami. Kot odbitna postavka se upoštevajo obvezni prispevki za socialno varnost, normirani stroški (10 %) ter na zahtevo zavezanca stroški prevoza in nočitve (38. in 41. člen Zakona o dohodnini, ZDoh-2; podrobneje FURS, 2019). Od prejemkov, izplačanih zaradi opravljenega začasnega ali občasnega dela, je delodajalec zavezan še plačati dajatev v višini 25 %, ki se odvaja v proračunski sklad za zagotovitev sredstev za štipendije (27.e člen ZUTD).

3 Začasno ali občasno delo dijakov in študentov (študentsko delo)

Za posredovanje začasnih in občasnih del dijakom in študentom se v skladu s 192. členom ZUTD uporabljajo ustrezne določbe že razveljavljenega ZZZPB do začetka uporabe zakona, ki bo urejal to področje. Novi zakon o študentskem delu v devetih letih od uveljavitve ZUTD še ni bil sprejet, so pa na področje študentskega dela parcično posegali drugi predpisi.

Po veljavni ureditvi se študentsko delo opravlja le na podlagi napotnice pooblaščenega posrednika, ki lahko začasna in občasnata dela posreduje dijakom, ki so že dopolnili 15 let, študentom in udeležencem izobraževanja odraslih, ki so mlajši od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja.

Za začasno ali občasno delo študentov se uporabljajo določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let, ter o odškodninski odgovornosti. Če primerjamo to določbo z ustrezno klavzulo za delovnopravno varstvo začasnega ali občasnega dela upokoјencev v ZUTD, vidimo, da za študentsko delo ni

izrecno predpisana prepoved trpinčenja, ki je v ZDR-1 pojmovno ločena od prepovedi diskriminacije (Bakovnik, 2019). Posebej nista omenjena niti varnost in zdravje pri delu, ki ju Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) zagotavlja vsaki osebi, ki na kakršni koli pravni podlagi opravlja delo za delodajalca (1. točka 3. člena in 5. člen).

Za začasna ali občasna dela študentov je tretja novela Zakona za uravnoteženje javnih financ iz leta 2013 (ZUJF-C) predpisala najnižjo urno postavko v višini 4,5 EUR, ki se je usklajevala z gibanjem povprečne plače. Novela zakona iz leta 2019 (ZUJF-F) pa veže višino in spremembe bruto urne postavke za študentsko delo na znesek in gibanje minimalne plače. Po sedanjih ureditvi bruto urna postavka za opravljeno uro začasnega ali občasnega študentskega dela ne sme biti nižja od zneska minimalne plače, preračunanega na uro dela povprečne mesečne delovne obveznosti za polni delovni čas, pri čemer se kot povprečna mesečna delovna obveznost za polni delovni čas upošteva 174 ur (novi 130.c člen ZUJF, ki se uporablja od 1. januarja 2020). V letu 2020 bruto urna postavka za študentsko delo znaša 5,40 EUR (Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občasnih del).

Od uveljavitve prehodne določbe 3. člena ZUJF-C se študentje, ki opravljajo študentsko delo, obvezno pokojninsko in invalidsko zavarujejo kot zavarovanci iz drugega pravnega razmerja. V zavarovalno dobo se jim šteje obdobje, ugotovljeno na podlagi skupnega letnega zneska vseh prejemkov tako, da se po en mesec zavarovalne dobe prizna za vsakih doseženih 60 % povprečne mesečne plače iz leta, za katerega se opravi izračun, vendar največ 12 mesecev za posamezno koledarsko leto (130. člen ZPIZ-2).

Od bruto zneska za študentsko delo pooblaščen posrednik (študentski servis) obračuna v svoje breme koncesijsko dajatev po stopnji 16 % (130. člen ZUJF) in dodatno koncesijsko dajatev po stopnji 2 % (2. člen Zakona o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov, ZDKDPŠ), nadalje zdravstveni prispevek za poškodbo pri delu in poklicno bolezen po stopnji 0,53 % (4. člen ZUJF-C v povezavi s 6. točko iz 17. člena ZZVZZ), prispevek delodajalca za zdravstveno zavarovanje po stopnji 6,36 % (tretji odstavek iz 3. člena prehodne določbe ZUJF-C v povezavi s 55.a členom ZZVZZ) in za pokojninsko in invalidsko zavarovanje prispevek delodajalca po stopnji 8,85 %. V breme študenta pa mora obračunati prispevek zavarovanca po stopnji 15,50 % (18. in 146. člen ZPIZ-2). Če je pooblaščen posrednik identificiran za davek na dodano vrednost, obračuna in plača še ta davek po stopnji 22 % od koncesijske dajatve in tistih prispevkov, za katere je zavezanec pooblaščen posrednik.

Od prejemkov za delo dijakov in študentov, ki opravljajo študentsko delo in niso zavarovani na podlagi tega dela (ker so na primer zavarovani kot samozaposlene osebe, družbeniki, prostovoljno vključeni v zavarovanje ali obvezno zavarovani kot prejemniki starševskega dodatka), se za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ne plačuje prispevek zavarovanca po stopnji 15,50 %, temveč le prispevek delodajalca po stopnji 8,85 % (FURS, 2019).

Od dohodka dijaka ali študenta za opravljeno začasno ali občasno delo na podlagi napotnice se akontacija dohodnine ne izračuna in ne plača, če posamezen dohodek ne

presega 400 evrov (dvanajsti odstavek 127. člena ZDoh-2). V drugih primerih se plača akontacija dohodnine po stopnji 25 % od dohodka, od katerega so predhodno odšteti normirani stroški (10 %) ter prispevki delojemalca.

4 Začasno ali občasno delo v kmetijstvu

Od novele Zakona o kmetijstvu (ZKme-1) v letu 2018 je posebej urejeno začasno ali občasno delo v kmetijstvu. V skladu s 105.a členom ZKme-1 lahko izvajalec, ki sklene pogodbo o začasnem ali občasnem delu v kmetijstvu z nosilcem ali članom kmetijskega gospodarstva, ki je vpisan v register kmetijskih gospodarstev, opravlja delo v štirih izrecno naštetih kmetijskih panogah: sadjarstvu, vinogradništvu, hmeljarstvu in zelenjadarstvu, če je »neposredno glede na vegetacijo, sezono oziroma naravo dela značilen izrazito povečan obseg potrebe po delovni sili« (prvi odstavek 105.a člena ZKme-1).

Pogodba o začasnem ali občasnem delu v kmetijstvu je pogodba civilnega prava in po izrecni določbi pomeni izjemo od prepovedi opravljanja dela po civilni pogodbi ob obstoju vseh elementov delovnega razmerja (po drugem odstavku 13. člena ZDR-1), torej se lahko sklene tudi v primeru, če so podani vsi elementi delovnega razmerja (prvi odstavek 105.b člena ZKme-1).

Začasno ali občasno delo v kmetijstvu se lahko na posameznem kmetijskem gospodarstvu opravlja največ 120 dni, posamezen izvajalec pa lahko opravlja takšno delo na enem ali več kmetijskih gospodarstvih največ 90 dni v enem koledarskem letu. Časovne omejitve veljajo za neprekinjeno obdobje dela oziroma obdobje dela, med katerim so lahko tudi prekinitve.

Omejeno delovnopravno varstvo osebe, ki po pogodbi civilnega prava opravlja začasno ali občasno delo v kmetijstvu, temelji na tistih določbah ZDR-1, ki urejajo prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, enako obravnavo glede na spol, prepoved dela otrok, delovni čas, odmore in počitke, odškodninsko odgovornost, varstvo nekaterih kategorij delavcev glede prepovedi opravljanja del ter varstvo osebnih podatkov. Za začasno ali občasno delo v kmetijstvu se uporabljajo tudi predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu. Zakon določa tudi najnižjo bruto urno postavko (4,79 EUR), ki se usklajuje z gibanjem povprečne plače (2019: 4,95 EUR), in najdaljši plačilni rok (15 dni po opravljenem delu v krajšem trajanju od enega meseca oziroma do 15. v mesecu za pretekli mesec).

Naročnik je dolžan izvajalca vključiti v obvezna socialna zavarovanja v skladu s predpisi, ki urejajo obvezno zdravstveno zavarovanje ter obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Če izvajalec dela ni vključen v obvezno zavarovanje, ne uživa pokojnine (razen družinske pokojnine) ali je obvezno zavarovan s krajšim delovnim časom, se za pokojninsko in invalidsko zavarovanje plačuje prispevek zavarovanca po stopnji 15,50 % in prispevek delodajalca po stopnji 8,85 % (18. člen ZPIZ-2). V tem primeru izvajalcu

dela teče pokojninska doba in se mu prejemki všttevajo v pokojninsko osnovo. Če pa je izvajalec dela že zavarovan, plačuje prispevek, ki v okviru pokojninskega in invalidskega zavarovanja krije invalidnost in smrt kot posledico poškodbe pri delu ali poklicne bolezni po stopnji 8,85 % (20. člen ZPIZ-2), pokojninska doba ne teče in prejemek se ne všteta v pokojninsko osnovo. V okviru zdravstvenega zavarovanja se plačuje prispevek za poškodbe pri delu in poklicne bolezni po stopnji 0,53 % od vsakega posameznega dohodka ter prispevek delojemalca po stopnji 6,36 % (5. točka 17. člena in 55.a člen ZZVZZ; podrobneje FURS, 2019).

Akontacija dohodnine od dohodka iz občasnega dela v kmetijstvu se obračuna in plača od davčne osnove po stopnji 25 % po enakih pravilih, kot veljajo za občasno delo upokojencev. Ni pa začasno ali občasno delo v kmetijstvu obremenjeno s posebnim davkom na določene prejemke (drugi odstavek 105.e člena ZKme-1).

Praktično to pomeni, da prispevne stopnje znašajo od 0 % (v primeru, ko gre za tuje državljane drugih držav EU, Evropskega gospodarskega prostora ali Švice, ki imajo obrazec A1) do največ 31,24 % (Ahlin Ganzitti, 2019).

5 Volontersko pripravništvo

V skladu s 120. členom ZDR-1 sklene pogodbo o zaposlitvi kot pripravnik oseba, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in ravni svoje strokovne izobrazbe, z namenom, da se usposobi za samostojno opravljanje dela v delovnem razmerju, če tako določi poseben zakon (na primer 3. člen Zakona o pravniškem državnem izpitu, ZPDI) ali kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Po 124. členu ZDR-1 se v skladu s posebnim zakonom lahko pripravništvo opravlja brez sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pripravnikom (volontersko pripravništvo), o čemer mora biti sklenjena pisna pogodba.

ZDR-1 vsebuje kar dve določbi o delnem delovnopravnem varstvu volonterskih pripravnikov tako, da se zanje uporabljajo:

1. določbe ZDR-1 o trajanju in izvajanju pripravništva, omejenosti delovnega časa, odmorih in počitkih, povračilu stroškov v zvezi z delom, odškodninski odgovornosti ter zagotavljanju varnosti in zdravja pri delu v skladu s posebnim zakonom (prvi odstavek 124. člena ZDR-1),
2. določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije, enaki obravnavi glede na spol, delovnem času, odmorih in počitkih, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let, ter o odškodninski odgovornosti (sedmi odstavek 211. člena ZDR-1).

Obe generalni klavzuli se vsebinsko delno prekrivata, ob tem pa nobena na primer ne vključuje prepovedi trpinčenja.

Volonterski pripravnik lahko pri plačilu dohodnine od prejemkov v skladu z 41. členom ZDoh-2 uveljavlja normirane stroške v višini 10 % in tudi dejanske stroške prevoza ter nočitve v zvezi z opravljanjem dela ali storitev do višine, ki jo določi vlada.

Za zdravstveno in pokojninsko ter invalidsko zavarovanje volonterskega pripravnika se obračunavata dva prispevka: prispevek za zdravstveno zavarovanje v višini 5,03 EUR mesečno (8. točka iz 17. člena in 55. člen ZZVZZ) in prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki krije invalidnost in smrt kot posledico poškodbe pri delu ali poklicne bolezni, v višini 7,03 EUR mesečno (tretji odstavek 20. člena ZPIZ-2 in 3. člen Sklepa o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja).

6 Kratkotrajno delo

Kratkotrajno delo po 17. členu ZPZDC-1 obsega brezplačno delo v trajanju največ 40 ur mesečno v mikro družbi ali zavodu z najmanj enim in največ 10 zaposlenimi ali pri samozaposleni osebi z največ 10 zaposlenimi, ki ga opravljajo najožji svojci (so) lastnika mikro družbe ali zavoda oziroma samozaposlene osebe: zakonec ali z njim izenačena oseba (zunajzakonski partner ali partner v registrirani skupnosti), zakonec ali z njim izenačena oseba enega od staršev, sorodnik v ravni do prvega kolena in starši in otroci zakonca ali z njim izenačene osebe.

Za kratkotrajno delo se uporabljajo predpisi o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na zaposlovanje oseb, mlajših od 18 let, delovni čas, nočno delo, odmore in počitke ter varstvo nekaterih kategorij delavcev, ter predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Zanimivo je, da ta klavzula poleg delovnega časa posebej omenja nočno delo, ki je le poseben aspekt organizacije delovnega časa.

V skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju je oseba, ki opravlja kratkotrajno delo, zavarovana za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Pavšalni prispevek se odmerja v višini 0,30 % od povprečne bruto plače v oktobru preteklega leta (31. 12. 2019: 5,03 EUR mesečno).

Čeprav je kratkotrajno delo neodplačno, se morebitna povračila stroškov, izplačana osebi, ki opravlja kratkotrajno delo, z davčnega vidika štejejo za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja (prvi odstavek 38. člena ZDoh-2). Davčna osnova je vsak posamezni dohodek, od katerega smo odšteli normirane stroške v višini 10 % dohodka, obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je dolžan plačati delojemalec, in dejanske stroške prevoza in nočitve na podlagi dokazil pod pogoji in do zneskov, ki jih določa uredba (FURS, 2019).

7 Osebno dopolnilno delo

Osebno dopolnilno delo ureja ZPZDC-1, podrobneje pa ga opredeljuje podzakonski predpis (Pravilnik o osebnem dopolnilnem delu), ki v prilogi vsebuje dva seznama del, ki se lahko opravljajo kot osebno dopolnilno delo. Prvi seznam obsega določena občasna dela pomoči v gospodinjstvu, ki jih posameznik ne sme opravljati za pravno osebo ali samozaposleno osebo, temveč le za drugo fizično osebo (na primer pomoč pri čiščenju stanovanja, občasno varstvo otrok itd.). Drugi seznam našteva tista dela,

ki jih lahko izvajalec osebnega dopolnilnega dela izvaja samostojno (na primer izdelovanje in prodaja izdelkov domače in umetnostne obrti, nabiranje in prodaja gozdnih sadežev in zelišč itd.).

Druga pomembna omejitev osebnega dopolnilnega dela je najvišji znesek prihodka iz osebnega dopolnilnega dela, ki v posameznem polletju ne sme presegati treh povprečnih plač v Republiki Sloveniji v preteklem letu (leta 2019: 3.278,22 EUR).

Dejstvo, da zakon izrecno ne opredeljuje omejenega delovnopravnega varstva za nosilca osebnega dopolnilnega dela, je verjetno posledica tega, da osebno dopolnilno delo lahko zajema na eni strani dela, ki jih opravlja posameznik v odvisnosti od naročnika (ki zanj tudi plača prispevke podobno kot delodajalec), na drugi strani pa tudi dela, ki jih posameznik opravlja samostojno, podobno kot samozaposlena oseba (in prispevke za svoje socialno zavarovanje plača sam). Ne glede na to se za osebno dopolnilno delo uporablja prepoved diskriminacije, spolnega in drugega nadlegovanja na podlagi splošnih določb iz Zakona o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), po našem mnenju pa bi moral posamezniku, ki opravlja dela v gospodinjstvu, varstvo pri delu v skladu z ZVZD-1 zagotavljati naročnik.

Posameznik mora osebno dopolnilno delo predhodno priglasiti Agenciji za javnopravne evidence in storitve (AJPES), vključno z vrsto osebnega dopolnilnega dela. Osebno dopolnilno delo se opravlja na podlagi vrednotnice, ki se izda proti plačilu prispevka za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (7,62 EUR) in zdravstveno zavarovanje (2,18 EUR) in velja en mesec (Odredba o višini prispevkov za osebno dopolnilno delo). Vrednotnico mora pridobiti naročnik, za katerega se opravljajo dela občasne pomoči v gospodinjstvu, medtem ko mora vrednotnico za opravljanje drugih del pridobiti sam nosilec osebnega dopolnilnega dela. Če izvajalec osebnega dopolnilnega dela ni zavarovan na drugi podlagi, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje iz plačanega prispevka in veljavnih prispevnih stopenj ugotovi osnovo in obdobje zavarovanja (18. člen ZPIZ-2). Če je izvajalec osebnega dopolnilnega dela že zavarovan ali upokojenec, je zavarovan za invalidnost in smrt kot posledico poškodbe pri delu ali poklicne bolezni (20. člen ZPIZ-2). V okviru zdravstvenega zavarovanja je izvajalec osebnega dopolnilnega dela obvezno zavarovan za poškodbo pri delu in poklicno bolezen v skladu s 5. točko 17. člena ZZVZZ.

Dohodki iz osebnega dopolnilnega dela so obdavčeni po stopnji 25 % kot dohodek iz drugega pravnega razmerja s tem, da davčno osnovo predstavlja prihodek, zmanjšan za normirane stroške (10 %) in prispevke, če jih izvajalec osebnega dopolnilnega dela plača sam, po plačilu akontacije pa se vključijo v izračun dohodnine na letni ravni in plačani davek upošteva kot akontacija dohodnine.

8 Sklep

Izhodišče in hkrati splošno omejitev za zakonodajno urejanje različnih oblik dela v vmesnem prostoru med delovnim razmerjem in samozaposlenostjo predstavlja načelo iz drugega odstavka 13. člena sedanjega ZDR-1, da se delo ne sme opravljati

na podlagi pogodbe civilnega prava, če izkazuje (vse) vsebinske elemente delovnega razmerja in zakon ne določa drugače.

S primerjavo določb, ki urejajo šest posebej pravno urejenih oblik dela, lahko ugotovimo, da zakon izrecno dovoljuje opravljanje dela, ki vsebuje vse znake delovnega razmerja, na podlagi civilne pogodbe samo, če gre za začasno in občasno delo v kmetijstvu.

Posebna zakonodajna ureditev drugih oblik odplačnega dela (začasno ali občasno delo upokoencev in študentov ter osebno dopolnilno delo) torej ne izključuje možnosti, da se zahteva ugotovitev delovnega razmerja, če obstajajo vsi njegovi vsebinski elementi. Pri tem ni odločilna volja pogodbenih strank, kar kaže sodna praksa zlasti pri začasnem in občasnem delu dijakov in študentov.

Predpisi za posebej pravno urejene oblike dela določajo tudi številne konkretne, pogosto kvantificirane omejitve, ki se lahko nanašajo na vrsto takšnega dela, njegovo najdaljše trajanje, možne izvajalce, najvišji dopustni dohodek v določenem obdobju, število zaposlenih delavcev pri naročniku itd. Omejevalni učinek ima lahko tudi davčna obremenitev (na primer posebna dajatev za začasno in občasno delo upokoencev).

Omejeno delovnopravno varstvo za opisane pravne oblike dela se kaže v uporabi nekaterih določb ZDR-1 in predpisov o varstvu pri delu. Obseg varstva se za posamezne oblike dela razlikuje, vendar za te razlike ni videti prepričljivih oziroma utemeljenih razlogov. Pri tem se pojavljajo tudi podvajanja in praznine. Tako so na primer za nekatere oblike dela predpisane prepoved diskriminacije, enaka obravnava spolov in prepoved spolnega in drugega nadlegovanja, čeprav sta enaka obravnava spolov in prepoved spolnega in drugega nadlegovanja zajeti že z delovnopravno definicijo diskriminacije (prim. 6., 7. in 27. člen ZDR-1).

Poleg tega varstvo pred diskriminacijo ureja splošni zakon (ZVarD), ki se v skladu s temeljnim načelom prava človekovih pravic »in dubio pro libertate et dignitate« (v dvomu za svobodo in dostojanstvo) uporablja, kolikor so splošne določbe ZVarD za diskriminirano osebo ugodnejše od posebnih predpisov (tretji odstavek 2. člena ZVarD).

Po drugi strani pa se na primer prepoved trpinčenja, ki ne spada v sklop prepovedi diskriminacije, izrecno uporablja za začasno in občasno delo upokoencev, ne pa tudi študentov in volonterskih pripravnikov. Zanimivo je, da določbe za osebno dopolnilno delo izrecno sploh ne zagotavljajo delovnopravnega varstva ter ne omenjajo niti predpisov o varnosti in zdravju pri delu.

Zunaj generalnih, žal precej ohlapnih klavzul o uporabi nekaterih določb delovnega prava se omejeno delovnopravno varstvo kaže tudi v prevzemanju podobnih rešitev, kot jih pozna delovno pravo, zlasti o dohodkovni varnosti z določbami o višini in usklajevanju najnižjih urnih postavk, ki so institut, vsebinsko podoben minimalni plači.

Tabela 1: Področja delovnopravnega varstva, ki se po izrecni zakonski določbi zagotavljajo oblikam dela zunaj delovnega razmerja in samozaposlitve

Oblika dela	Prepoved diskriminacije	Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja	Enakost obravnave glede na spol	Prepoved tujčenja	Delovni čas	Nočno delo	Odmori in počitki	Odbikodinska odgovornost	Varnost in zdravje pri delu	Minimalna urna postavka	Drugo
Začasno ali občasno delo upokojenecv	DA	DA	DA	DA	DA	-	DA	DA	DA	DA	Najdaljši izplačilni rok
Občasno ali začasno delo študentov	DA	DA*	DA	-	DA	-	DA	DA	DA*	DA	Posebno varstvo delavcev, mlajših od 18 let
Začasno ali občasno delo v kmetijstvu	DA	DA	DA	DA	DA	-	DA	DA	DA	DA	Prepoved določenih del za nekatere kategorije delavcev; prepoved dela otrok; varstvo osebnih podatkov
Volontersko pripravništvo	DA	DA*	DA	-	DA	-	DA	DA	DA**	-	Določbe o trajanju in izvajanju pripravništva, povračilu stroškov v zvezi z delom in posebnem varstvu delavcev, mlajših od 18 let
Kratkotrajno delo	-	-	-	-	DA	DA	DA	-	DA	-	Varstvo nekaterih kategorij delavcev
Osebno dopolnilno delo	-	-	-	-	-	-	-	-	DA**	-	

Opombi: * Implicitno (preko definicije in prepovedi diskriminacije).

** Na podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

Dohodki iz posebnih oblik dela so obdavčeni z dohodnino, lahko pa tudi z dodatnim davkom, kot je posebna dajatev pri delu upokojenecv, ki ima močno destimulativne učineke, zmanjšuje pa tudi plačilo upokojenca.

Osebe, ki opravljajo delo v opisanih posebnih oblikah dela, so vključene tudi v zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ne pa tudi v starševsko varstvo in zavarovanje za primer brezposelnosti. Pravice in obveznosti teh oseb in njihovih delodajalcev se na področju socialne varnosti razlikujejo. Razlike, ki temeljijo na osebnih okoliščinah zavarovanca oziroma so odvisne od tega, ali je izvajalec dela že zavarovan na drugi podlagi, utegnejo biti razumljive. Težje razumljiva pa je ureditev, da ima zavarovanec na podlagi enakih prispevkov manj pravic kot delavec v delovnem razmerju. Pozitiven razvoj, ki ga bo treba še nadaljevati, se kaže v priznavanju zavarovalne dobe v okviru pokojninskega zavarovanja. V urejanju ustreznih pravic iz socialnega zavarovanja na podlagi nestandardnih oblik dela slovenska zakonodaja še ni v celoti uresničila načela, da »vsako delo šteje«.

Franci Avsec, PhD

Work Outside Employment Relationship and Self-employment: Labour Law and Public Finance Aspects

The principle enshrined in the Art. 13(2) of the Slovenian Employment Relationships Act (ERA-1) that work may be performed not on the basis of a civil law contract, but only on the basis of the employment contract if it contains (all) substantive elements of the employment relationship, insofar as the law does not specify otherwise, is a starting point and at the same time a general restriction for legislation regulating various forms of work in the space between employment relationship and self-employment. Comparing the provisions on temporary or occasional work of retired persons, of secondary school and university students and in agriculture as well as personal supplementary work (voluntary traineeships and short-term work are not taken into account due to their unpaid nature), we can conclude that only temporary and occasional work in agriculture may be based on a civil law contract, according to the explicit provision in the Agriculture Act, even in the case where all substantial elements of employment relationship exist, provided that all legal restrictions for such work are respected.

Specific legislative regulation for other paid work (temporary or occasional work of retired persons, of students and in agriculture as well as personal supplementary work) does not exclude the possibility that the existence of employment relationship may be claimed and found if all substantive elements for such relationship are demonstrated, regardless of the will of the contracting parties. This conclusion is confirmed by the Slovenian case-law, relating especially to temporary and occasional work of students.

Provisions on specially regulated forms of work also specify several restrictions which are often quantified and may relate to the type of such work, its maximum duration, potential performers, maximum allowable income over a certain period, the number of employees of the other contractual party, etc. Comparatively higher tax burdens can also have a restrictive effect (for instance, additional tax on income from temporary and occasional work of retired persons).

The described legal forms of work are also under a limited employment protection through the application of certain provisions of the ERA-1 and regulations on occupational safety. The scope of protection for different forms of work varies, often without convincing and justified reasons.

Duplications and gaps also occur. For example, for some forms of work, the prohibition of discrimination, equal treatment of sexes and the prohibition of sexual and other harassment are prescribed, although the equal treatment of sexes and the prohibition of sexual and other harassment are already covered by the definition and prohibition of discrimination (cf. Art. 6, 7 and 27 ERA-1). In addition, protection against discrimination is governed also by the general law (the Protection Against Di-

scrimination Act, PDA), which, according to the human rights principle “*in dubio pro libertate et dignitate*”, applies if its provisions are more favourable for a discriminated person than special provisions (Art. 2(3) of PDA). On the other hand, for example, the prohibition of mobbing, not included in the statutory prohibition of discrimination, is explicitly prescribed for temporary and occasional work only of retired persons, but not of students and voluntary trainees. Interestingly, the provisions for personal supplementary work do not guarantee any labour protection explicitly, even not mentioning regulations on occupational safety and health.

Outside of the general, unfortunately rather loose clauses on the application of certain labour law provisions, limited labour law protection is provided through some solutions similar to those in labour law, relating to income security, for instance, through provisions on the amount and periodical adjustments of minimum hourly rates, which are substantially similar to the minimum wage in the labour law.

For some forms of work, minimum hourly rates are prescribed, but in different amounts. The minimum hourly rates applicable to temporary or occasional work of retired persons or students are periodically adjusted for the growth of the minimum wage. The minimum hourly rates applicable to temporary and occasional work in agriculture are periodically adjusted for the growth of the average wage.

Table 1: Areas of labour law protection explicitly provided by the statutory provision for forms of work outside employment and self-employment

Form of work	Prohibition of discrimination	Prohibition of sexual and other harassment	Equal treatment with respect to gender	Prohibition of workplace bullying	Working time	Night work	Breaks and rest periods	Liability for damages	Safety and health at work	Minimum hourly rate	Other
Temporary or occasional work of retired persons (pensioners)	YES	YES	YES	YES	YES	-	YES	YES	YES	YES	The longest payment intervals.
Temporary or occasional work secondary school and university students	YES	YES*	YES	-	YES	-	YES	YES	YES*	YES	Special protection of workers under the age of 18
Temporary or occasional work in agriculture	YES	YES	YES	YES	YES	-	YES	YES	YES	YES	Prohibition of performing certain work for some categories of workers; prohibition of children work; protection of personal data
Voluntary traineeship	YES	YES*	YES	-	YES	-	YES	YES	YES**	-	Provisions on duration and implementation of the traineeship, reimbursement of work-related expenses and special protection of workers under the age of 18
Short-term work	-	-	-	-	YES	YES	YES	-	YES	-	Protection of certain categories of workers
Personal supplementary work	-	-	-	-	-	-	-	-	YES**	-	

Notes: * Implicitly (through definition and prohibition of discrimination).

** On the basis of the Health and Safety at Work Act.

Besides the clauses extending certain labour law protective provisions to individually specified legal forms of work outside employment relations, two provisions of the Slovenian legislation relating to the protection against discrimination as well as to the

health and safety at work must be mentioned. The Protection Against Discrimination Act is applicable to all spheres of social and public life, excluding the private sphere (and, in our context, the short-term work performed for a spouse, close relatives and similar persons), while the Health and Safety at Work Act ensures occupational safety and health to “all persons present in the working process”, irrespective of the legal form of their work.

Income from special forms of work is taxed with personal income tax, but it can also be subject to additional tax, such as a special tax on the work of retired persons, which has a strong disincentive effect, reducing the pensioner's income from this work.

Persons carrying out work in special legal forms described above are also covered by health, pension and disability insurance, but not by the parental and the unemployment insurance.

The pension and disability insurance contribution covering disability and death resulting from injuries at work or occupational diseases, and two health insurance contributions (the so-called employer's contribution for work-related injuries and occupational diseases, and the employee's contribution) are paid for the income gained from temporary or occasional work of retired persons.

Several fees and contributions are imposed on the gross income gained from temporary or occasional student work: the so-called concession fee and the additional concession fee, a health insurance contribution covering injury at work and occupational disease, and the employer's contribution for health insurance, the employee's and the employer's contribution for pension and disability insurance. Depending on the income, this work is included in the pension insurance period of the student concerned. If the student is already included in the pension and disability insurance on another basis, only the employer's contribution for pension and disability insurance is paid.

Similarly, if a person performing temporary or occasional work in agriculture is not yet included in the pension and disability insurance, the employer's and the employee's contribution for this insurance are calculated and paid for their income. Otherwise, only the employer's contribution is paid. According to the rules on health insurance, the contribution covering injury at work and occupational disease, and the employer's contribution are paid for the income generated by such work.

For an (unpaid) volunteer trainee, two contributions have to be paid monthly: a flat-rate contribution for health insurance covering injury at work and occupational disease and a flat-rate contribution for the pension and disability insurance covering disability and death as a result of injury at work or occupational disease.

An individual performing short-term work is included in a health insurance for special cases for which a flat-rate contribution covering injury at work and occupational disease has to be paid.

A person intending to perform the so-called personal supplementary work has to apply for registration at the Agency for Public Legal Records and Related Services (AJ PES). Personal supplementary work is performed on the basis of a stamp issued against payment of a flat-rate pension and disability insurance contribution and a fla-

t-rate health insurance contribution valid for one month. The stamp must be obtained by the contracting party for whom occasional household assistance work is performed or, alternatively, by the individual who independently performs other personal supplementary work.

If an individual performing personal supplementary work is not insured on another basis, the Institute for Pension and Disability Insurance determines, on the basis of the paid contribution and the applicable contribution rates, their insurance period attributable to such work. However, if the individual performing personal supplementary work is already insured or retired, they are insured for disability and death as a result of injury at work or occupational disease. In the framework of health insurance, the contribution for work injury and occupational disease must be paid.

Workers performing special legal forms of work and their employers have different rights and obligations in the area of social security. Differences based on the personal circumstances of the insured person, for example, whether or not the worker is already insured on another basis, may be understandable.

However, it is more difficult to understand the regulation if, on the basis of equal contributions, the insured person in a special legal form of work has fewer rights than the regular employee. A positive development, which will need to be continued, is reflected in the recognition of the insurance period within the pension and disability insurance. Regulating relevant social security rights on the basis of non-standard work forms, the Slovenian legislation has not yet fully implemented the principle that "every work counts".

LITERATURA

1. Ahlin Ganzitti, U. (2019). Začasno in občasno delo v kmetijstvu. Pridobljeno dne 30. 12. 2019 s svetovnega spleta: https://www.kgzs.si/uploads/dokumenti/strokovna_gradiva/zacasno_in_obcasno_delo_v_kmetijstvu_1.pdf.
2. Bakovnik, N. (2019). Diskriminacija, nadlegovanje ali trpinčenje (mobing)? Ekonomska demokracija, 23, št. 3, str. 14–17.
3. FURS. (2019). Dohodek iz dejavnosti. Pridobljeno dne 30. 12. 2019 s svetovnega spleta: https://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/podrocja/dohodnina/dohodnina_dohodek_iz_dejavnosti/.
4. https://www.fu.gov.si/davki_in_druge_dajatve/podrocja/dohodnina/dohodnina_dohodek_iz_zaposlitve/.
5. Odredba o uskladitvi najnižje bruto urne postavke za opravljeno uro začasnih in občnih del (2019). Uradni list Republike Slovenije, št. 82.
6. Odredba o višini prispevkov za osebno dopolnilno delo (2019). Uradni list Republike Slovenije, št. 17.
7. OECD. (2019). Policy Responses to New Forms of Work. Paris: OECD Publishing.
8. Pravilnik o osebnem dopolnilnem delu (2014). Uradni list Republike Slovenije, št. 94.
9. Rajgelj, B. (2019). Delovnopравни in finančni vidiki nestandardnih oblik dela. Delavci in delodajalci, 19, št. 2/3, str. 251–272.
10. Sklep o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja. Uradni list Republike Slovenije, št. 14/2017, 64/2017, 19/2018 in 17/2019.
11. Tičar, L. and Bagari, S. (2019). Delovnopravno varstvo ekonomsko odvisnih oseb z vidika standardov MOD in primerjalnopravne ureditve. Delavci in delodajalci, 19, št. 2/3, str. 153–170.

12. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list Republike Slovenije, št. 21/2013, 78/2013 – popr., 47/2015 – ZZSDT, 33/2016 – PZ-F, 52/2016, 15/2017 – odl. US, 22/2019 – ZPosS.
13. Zakon o dodatni koncesijski dajatvi od prejemkov, izplačanih za občasna in začasna dela študentov in dijakov (ZDKDPŠ). Uradni list Republike Slovenije, št. 24/2007 – uradno prečiščeno besedilo, 79/2017.
14. Zakon o dohodnini (ZDoh-2). Uradni list Republike Slovenije, št. 13/2011 – uradno prečiščeno besedilo, 9/2012 – odl. US, 24/2012, 30/2012, 40/2012 – ZUJF, 75/2012, 94/2012, 52/2013 – odl. US, 96/2013, 29/2014 – odl. US, 50/2014, 23/2015, 55/2015, 63/2016, 69/2017, 21/2019, 28/2019, 66/2019.
15. Zakon o kmetijstvu (ZKme-1). Uradni list Republike Slovenije, št. 45/08, 57/2012, 90/2012 – ZdZPVHVVR, 26/2014, 32/2015, 27/2017, 22/2018.
16. Zakon o pravniškem državnem izpitu (ZPDI). Uradni list Republike Slovenije, št. 83/03 – uradno prečiščeno besedilo, 111/2007, 40/2012 – ZUJF, 36/2019 – ZOdv-F.
17. Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1). Uradni list Republike Slovenije, št. 32/2014, 47/2015 – ZZSDT, 43/2019.
18. Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Uradni list Republike Slovenije, št. 80/2010, 40/2012 – ZUJF, 21/2013, 63/2013, 100/2013, 32/2014 – ZPDZC-1, 47/2015 – ZZSDT, 55/2017.
19. Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). Uradni list Republike Slovenije, št. 33/2016 in 21/2018 – ZNOrg.
20. Zakon za uravnoteženje javnih financ (ZUJF). Uradni list Republike Slovenije, št. 40/2012, 96/2012 – ZPIZ-2, 104/2012 – ZIPRS1314, 105/2012, 25/2013 – odl. US, 46/2013 – ZIPRS1314-A, 56/2013 – ZŠtip-1, 63/2013 – ZOsn-I, 63/2013 – ZJAKRS-A, 99/2013 – ZUPJS-C, 99/2013 – ZSVarPre-C, 101/2013 – ZIPRS1415, 101/2013 – ZDavNepr, 107/2013 – odl. US, 85/2014, 95/2014, 24/2015 – odl. US, 90/2015, 102/2015, 63/2016 – ZDoh-2R, 77/2017 – ZMVN-1, 33/2019 – ZMVN-1A, 72/2019.