

## SPOT svetovanje Koroška: MSP – Kako lahko s svojim delom pomaga upokojenec

Ste vedeli, da lahko v podjetju ob izpolnjenih pogojih upokojenci poleg drugih pogodb civilnega prava (npr. podjemna in avtorska pogodba) pomagajo tudi **v okviru pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela? V nadaljevanju bomo govorili o občasnem ali začasnem delu upokojenev.**

Do opravljanja omenjenih del so namreč upravičeni **vsi upokojeneci**, razen tistih, ki prejemajo delno starostno ali predčasno pokojnino, delno pa so še delovno aktivni.

Upokojenci lahko s pomočjo omenjenega instituta po upokojitvi ponovno vstopijo na trg dela, ne da bi prihodki iz naslova opravljanja občasnega ali začasnega dela vplivali na višino izplačane pokojnine.

### Pogodba o opravljanju začasnega ali občasnega dela

Med delodajalcem in upokojencem se s sklenitvijo pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela vzpostavi civilnopravno pogodbeno razmerje, ki lahko vsebuje tudi nekatere elemente delovnega razmerja - govorimo o prostovoljni vključitvi delavca v organiziran delovni proces delodajalca, pri čemer delavec osebno in nepretrgano opravlja dela za plačilo, po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V slednjem se začasno ali občasno delo tudi razlikuje od dela po npr. podjemni ali avtorski pogodbi, saj je za omenjeni podlagi značilno, da podjemnik oziroma avtor nista podrejena naročniku tako kot delavec v delovnem razmerju delodajalcu, ampak samostojno izpolnita naročilo. V kolikor bi delo, ki bi ga opravljala avtor in podjemnik vsebovalo elemente delovnega razmerja, bi se lahko v okviru inšpekcijskega postopka delodajalcu naložilo, da mora z izvajalcem del skleniti delovno razmerje za nedoločen čas.

V primerih, ko pogodb civilnega prava ni dopustno sklepati, ker določeno delo za naročnika vsebuje elemente delovnega razmerja, lahko torej upokojenec ob izpolnjenih pogojih opravlja začasna in občasna dela s sklenitvijo pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela.

Takšna ureditev začasnih in obasnih del za upokojence tudi ne vpliva na morebitne druge že sklenjene pogodbe civilnega prava, na podlagi katerih se opravlja določeno delo, niti ne nadomešča ali ukinja možnosti njihovega sklepanja in opravljanja dela na tej pravni podlagi.

Na podlagi pogodbe o opravljanju začasnega ali občasnega dela se lahko opravljajo vse vrste dela, saj zakon ne določa omejitev opravljanja začasnega in občasnega dela po vrstah dela. Pri opravljanju posameznih del na posameznih področjih je seveda potrebno upoštevati morebitne omejitve oziroma pravila, ki jih določajo predpisi za posamezna področja.

Pri tej obliki dela ni posrednika, kar pomeni, da je način iskanja oziroma zagotavljanje del prepuščeno izključno delodajalcem oziroma upokojencem. Drugače je na primer pri študentskem delu, kjer med delodajalci in študenti posredujejo študentski servisi.

Prav tako se za začasno ali občasno delo uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja (ZDR-1) in sicer o prepovedi diskriminacije, o prepovedi spolnega ter drugega nadlegovanja oziroma trpinčenja na delovnem mestu, enake obravnave glede na spol, o delovnem času, odmorih in počitkih ter o odškodninski odgovornosti. Za začasno ali občasno delo se seveda uporabljajo tudi predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu.

### **Katere obvezne podatke mora vsebovati pogodba o opravljanju začasnega ali občasnega dela?**

Pogodba o začasnem ali občasnem delu mora vsebovati naslednje podatke:

- podatke o delodajalcu (naziv, sedež, matična in davčna številka delodajalca),
- podatke o upravičencu (ime, priimek, rojstni datum, matična in davčna številka),
- vrsta dela, ki se bo opravljal kot začasno ali občasno delo,
- obdobje opravljanja začasnega ali občasnega dela,
- datum sklenitve pogodbe,
- podatek o predvidenem številu ur začasnega ali občasnega dela,
- urna postavka za opravljeno delo ter
- predviden skupen znesek dohodka.

### **Katere obveznosti so na strani upokojenecv?**

Upokojenec mora v dogovoru z delodajalcem skleniti pogodbo o opravljanju začasnega ali občasnega dela, v kateri mora biti navedeno obdobje opravljanja dela ter število ur. Prav tako mora biti v pogodbi navedena urna postavka ter predviden skupni znesek dohodka.

Zakon upokojencem sicer za opravljanje tega dela ne nalaga posebne obveznosti prijave ali registracije (npr. pri Zavodu RS za zaposlovanje, upravni enoti ipd.).

Za upokojenca lahko iz naslova opravljanja omenjenih del nastane povečana dohodninska obveznost. Davčna osnova je prejeti dohodek (vključno z morebitnimi povračili stroškov ter bonitetami, ki so določene v pogodbi, kar pa mora biti v okviru omejitev Zakona o urejanju trga dela (ZUTD) zmanjšan za prispevek, ki ga plača delojemalec.

### **Katere omejitve določa zakon za upokojenecv?**

Mesečno lahko upokojenec v okviru omenjenega instituta **opravi največ 60 ur**, morebitnih neizkoriščenih ur ni mogoče prenašati v naslednji koledarski mesec. Upokojenec lahko sicer **največ tri mesece v letu** občasno ali začasno delo **opravlja 90 ur v koledarskem mesecu**.

Na letni ravni seštevek opravljenih ur začasnega in občasnega dela v koledarskem letu **ne sme preseči 720 ur**. Prav tako urna postavka za opravljeno uro začasnega ali občasnega dela ne sme biti nižja od 4,20 evrov (urna postavka se usklajuje z rastjo minimalne plače, **v letu 2020 znaša 5,05€**); dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo v seštevku v koledarskem letu pa ne sme presegati 6.300 evrov (**v letu 2020 7.562,47€**);

Upokojenec lahko omenjeno delo opravlja pri več delodajalcih hkrati, vendar v seštevku ne sme preseči predpisane omejitve glede števila ur ter višine dohodka.

Višina dohodka na letni ravni ter višina urne postavke za opravljeno začasno ali občasno delo se usklajuje **z rastjo minimalne plače v Republiki Sloveniji, kot jo določa zakon, ki ureja minimalno plačo**, ter ju enkrat letno določi minister, pristojen za delo in objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in sicer najpozneje do konca februarja v koledarskem letu. Višina urne postavke velja od marca tekočega koledarskega leta do vključno februarja naslednjega koledarskega leta.

### **Kakšna je usklajena višina urne postavke in višina dohodka za opravljeno začasno ali občasno delo v letu 2020?**

Od 1. marca 2020 do 28. februarja 2021 znaša urna postavka za opravljeno začasno ali občasno delo upokojenca **5,05 evra**, najvišji skupni dohodek za opravljeno začasno ali občasno delo v koledarskem letu 2020 pa znaša **7. 562,47 evrov**.

### **Katere obveznosti so na strani delodajalcev?**

Delodajalec mora upokojencu dohodek izplačati najkasneje **do 18. dne v naslednjem mesecu** ob upoštevanju zakonsko določene višine urne postavke. Kot določajo pogodbene obveznosti mora delodajalec voditi dnevno evidenco prihoda in odhoda ter število dejansko opravljenih ur začasnega ali občasnega dela.

Prav tako mora delodajalec dajatev v višini 25 % obračunati na posebnem obračunu ter ga predložiti davčnemu organu in plačati dajatev najpozneje na dan izplačila dohodka iz začasnega ali občasnega dela.

Delodajalec mora v svoje breme obračunati ter plačati tudi prispevek za posebne primere zavarovanja po ZPIZ-2 (8,85 %) in pavšalni prispevek za zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni (prijava na obrazcu M12, v letu 2020 znaša pavšalni prispevek 5,23 evrov), v breme upokojenca pa prispevek za zdravstveno zavarovanje po ZZVZZ (6,36 %).

Delodajalec mora upoštevati določbe delovnopravne zakonodaje ter pravila o varnosti in zdravju pri delu.

### **Katere omejitve določa zakon za delodajalce?**

Za posamezni koledarski mesec zakon za delodajalce določa naslednje omejitve:

- pri delodajalcu, ki **nima zaposlenega nobenega delavca** se lahko opravi **največ 60 ur začasnega ali občasnega dela**,
- pri delodajalcu, ki zaposluje **od enega do vključno deset delavcev**, se lahko opravi **največ 100 ur začasnega ali občasnega dela**,

- pri delodajalcu, ki zaposluje **več kot deset 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 do vključno 500 delavcev**, se lahko opravi **največ 1.500 ur** začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje **več kot 500 do vključno 1.000 delavcev**, se lahko opravi **največ 2.250 ur** začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje **več kot 1.000 do vključno 2.000 delavcev**, se lahko opravi **največ 3.000 ur** začasnega ali občasnega dela,
- pri delodajalcu, ki zaposluje **več kot 2.000 delavcev**, se lahko opravi **največ 3.750 ur** začasnega ali občasnega dela.

Kadar se začasno ali občasno delo opravlja pri nevladni organizaciji v javnem interesu se lahko zgoraj navedeno število ur tudi preseže, vendar ne več kot za dvakratnik ur opravljenega začasnega ali občasnega dela glede na število zaposlenih delavcev (v tem smislu se za zaposlenega delavca šteje delavec, ki je pri delodajalcu zaposlen za polni delovni čas, pri čemer ni pomembno ali je delavec zaposlen za določen ali nedoločen čas.

Za SPOT svetovanje Koroška  
Podjetniški center Slovenj Gradec d.o.o.:  
Primož Mirkac, podjetniški svetovalec

Slovenj Gradec, 30.09.2020

Viri:

1. Portal GOV.SI [online]. Dostopno na: <https://www.gov.si/teme/zacasno-in-obcasno-delo-upokoijencev/> (30.09.2020).

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska Unija iz Evropskega sklada za regionalni razvoj [www.eu-skladi.si](http://www.eu-skladi.si)