

# Obstoj delovnega razmerja pri pogodbah z mednarodnim elementom

V zadevi VIII Ips 39/2017 z dne 6. 6. 2017 je Vrhovno sodišče glede na okoliščine konkretnega primera presojalo vprašanje, po katerem pravu je treba ugotavljati obstoj delovnega razmerja.

## OKOLIŠČINE PRIMERA

Tožnik (bolgarski državljan) je opravljal delo šoferja pri Veleposlaništvu Republike Bolgarije (tožena stranka) v Republiki Sloveniji. Stranki sta sklenili štiri zaporedne civilnopravne pogodbe od 1. 2. 2011 do 29. 8. 2014. V pogodbah se nista dogovorili, katera država ima sodno pristojnost za reševanje sporov iz tega razmerja (dogovor o sodni pristojnosti), dogovorili pa sta se za uporabo bolgarskega prava (dogovor o pravu). Tožnik je zahteval, da sodišče za ta čas ugotovi obstoj delovnega razmerja in s tem povezanih pravic. Tožena stranka je (med drugim) zatrjevala, da po bolgarski zakonodaji, ki velja med strankama pogodbe, razmerje med toženo stranko in tožnikom ne šteje za delovno razmerje, pač pa za civilnopravno razmerje. Zato naj tožnik ne bi mogel uveljavljati pravic iz delovnega razmerja. Sodišče je v postopku ugotovilo, da je tožnik delo opravljal za plačilo, osebno in nepretrgoma, po navodilih in pod nadzorom tožene stranke, v polnem delovnem času, vse do 1. 10. 2014, ko je razmerje med strankama prenehalo na podlagi odpovedi pogodbe (oziroma obvestila) s strani tožene stranke.

## STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

Ker sta tako Republika Slovenija kot Republika Bol-

garija državi članici Evropske unije (EU), je treba poleg nacionalnih predpisov upoštevati tudi relevantne predpise EU. Za pogodbeno razmerja z mednarodnim elementom, ki so bila sklenjena po 17. 12. 2009, se uporabljata uredbi Rim I<sup>1</sup> in Bruselj I<sup>2</sup>. Uredba Rim I poleg splošnih pravil, ki veljajo za izbiro prava v civilnopravnih pogodbah z mednarodnim elementom, določa tudi posebna pravila, ki veljajo za individualne pogodbe o zaposlitvi. Vprašanje pa je, ali gre med strankama sploh za delovno razmerje oziroma po katerem pravu se to vprašanje presoja. Ali je za pravno kvalifikacijo razmerja med strankama, glede na pogodbeni dogovor o izbiri prava, treba uporabiti bolgarsko pravo? Glede na sodno prakso Sodišča Evropske unije (v nadaljevanju SEU) je odgovor negativen. Zlasti iz zadeve Holterman, ki se nanaša na uporabo kolizijskih pravil pri pogodbah o zaposlitvi z mednarodnim elementom, namreč jasno izhaja, da ima pojem »individualna pogodba o zaposlitvi« avtonomen pomen po pravu EU, ne glede na morebitne različne opredelitve nacionalnih zakonodaj posameznih držav članic. Zadeva Holterman se sicer ne nana-

<sup>1</sup> Uredba (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbeno obligacijska razmerja.

<sup>2</sup> Uredba Sveta (ES) št. 44/2001 z dne 22. decembra 2000 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah, ULL 12, z dne 16. 1. 2001, str. 1–23.

ša na razlago Uredbe Rim I, ampak na razlago Uredbe Bruselj I, vendar pa zavzeta stališča veljajo za obe uredbi enako, saj je namen obeh uredb določitev kolizijskih pravil za zaščito delavca kot šibkejše stranke v pogodbenem razmerju. Uredba Rim I pa tudi izrecno določa, da mora biti vsebinsko področje uporabe in določbe te uredbe v skladu z Uredbo Bruselj I.

**Glede na stališča SEU bi sodišče pri opredelitvi razmerja moralo presoditi, ali gre za trajno razmerje, v okviru katerega je delavec vključen v določeno organizacijo poslovanja podjetja ali delodajalca, in ali ena oseba nekaj časa za drugo osebo in po njenih navodilih opravlja storitve, za katere kot protidajatev prejema plačilo.** Iz dejanskih ugotovitev v konkretnem primeru izhaja, da razmerje med strankama ustreza tej definiciji delovnega razmerja, zato je pravilna ugotovitev sodišča, da je med strankama obstajalo delovno in ne civilnopravno razmerje.

Pravila za uporabo prava v primeru individualnih pogodb o zaposlitvi so določena v 8. členu Uredbe Rim I. Po tej določbi se za individualne pogodbe o zaposlitvi uporablja pravo, ki ga v skladu s 3. členom izbereta pogodbeni stranki. Vendar pa taka izbira prava delavca ne sme prikrajšati za zaščito, ki mu jo zagotavljajo

Marjeta Janežič,  
višja pravosodna  
svetovalka na Vrhovnem  
sodišču Republike  
Slovenije



določbe, od katerih ni dovoljeno odstopati z dogovorom po pravu, ki bi se uporabljalo v skladu z drugim, tretjim in četrtem odstavkom tega člena, če pogodbeni stranki ne bi bili izbrali drugega prava.

Iz navedenega izhaja, da mora sodišče po prvem v povezavi z drugim odstavkom 8. člena Uredbe Rim I za presojo spora med strankama, kljub pogodbenemu dogovoru o uporabi bolgarskega prava, uporabiti določbe slovenskega zakona o delovnih razmerjih. Tožnik je namreč delo običajno opravljal v Republiki Sloveniji, v primeru uporabe bolgarskega prava pa sploh ne bi bil obravnavan kot delavec v delovnem razmerju, zato bi bil prikrajšan za zaščito po določbah zakona o delovnih razmerjih, od katerih ni dovoljeno odstopati z dogovorom. Določba drugega odstavka 13. člena ZDR-1, po kateri se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja, razen v primerih, ki jih določa zakon, namreč po slovenskem pravu predstavlja tako določbo, od katere ni dovoljeno odstopati z dogovorom. Volja strank pri tem ni odločilna, zato so irelevantne revizijske navedbe, da med strankama ni prišlo do soglasja volj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi.