

Širša določitev kraja opravljanja dela

Vrhovno sodišče se je v zadevi VIII Ips 23/2016 z dne 30. 8. 2016 ukvarjalo z vprašanjem širše določitve kraja opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi.

OKOLIŠČINE PRIMERA

Tožnica (delavka) je s toženo stranko (delodajalcem) sklenila pogodbo o zaposlitvi za delovno mesto trgovca. Ta pogodba je določala, da bo delavka opravljala delo v poslovalnici v kraju A ter po potrebi v ostalih poslovalnicah v Sloveniji in da je delodajalec upravičen zaposliti delavko v okviru zakonskih ter kolektivno pogodbenih predpisov tudi v vseh drugih enotah in jo tudi trajno ali začasno premestiti ter da delavka izraža svojo načelno pripravljenost za premestitev v drug kraj opravljanja dela. Tožnica je bila čez čas napotena na delo v poslovalnico v kraju B brez pisne spremembe pogodbe o zaposlitvi. Tožena stranka ji je odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga zaradi ukinitve poslovalnice v kraju B. Tožnica je trdila, da je podana odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga nezakonita, saj naj bi prenehala le potreba po delu tožnice v kraju B, ne pa potreba po njenem delu v kraju A, kjer naj bi bil njen primarni kraj opravljanja dela. Tožena stranka je temu ugovarjala in zatrjevala, da je imela tožnica v pogodbi o zaposlitvi širše določen kraj opravljanja dela v skladu s Kolektivno pogodbo dejavnosti trgovine Slovenije (KPPTS).

STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

Na podlagi 4. alineje prvega odstavka 31. člena ZDR-1 je ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi tudi navedba kraja opravljanja dela. Če se spremeni v pogodbi določen kraj opravljanja dela,

se sklene nova pogodba o zaposlitvi, razen v primerih, ko gre za spremembe, ki so posledica uveljavitve pravice do dela s krajšim delovnim časom v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu (drugi odstavek 49. člena ZDR-1). Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (KPPTS), ki je veljala med strankama, je v 16. členu določala, da je kraj opravljanja dela, dogovorjen s pogodbo o zaposlitvi, lahko širše opredeljen, in sicer glede na mrežo organizacijskih enot delodajalca.

Zmotno je stališče, da je bil kraj opravljanja dela v tožnični pogodbi o zaposlitvi »širše določen« v smislu možnosti, ki jo dopušča 16. člen KPPTS. V pogodbi o zaposlitvi je bila kot kraj opravljanja dela navedena poslovalnica v kraju A in (le) po potrebi ostale poslovalnice v Sloveniji. Ker pogodba o zaposlitvi v konkretnem primeru dejansko določa glavni kraj opravljanja dela, ni mogoče govoriti o širši določitvi kraja opravljanja dela. Širša določitev kraja opravljanja dela bi lahko prišla v poštev le v primeru, ko glavnega kraja opravljanja dela, glede na naravo dela, ne bi bilo mogoče določiti.

Ta razlaga je skladna tudi z besedilom določbe člena 2(2)(b) Direktive Sveta 91/533/EGS, ki določa, »da mora delodajalec delavca pisno obvestiti o kraju opravljanja dela, če stalnega ali glavnega kraja opravljanja dela ni, pa o tem, da je zaposlen na različnih krajih in v registriranih poslovnih enotah ali, kjer je to primerno, na sedežu delodajalca«. Iz druge in pete uvodne izjave Direktive izhaja, da gre pri tem za formalizacijo delovnih razmerij, ki je namenjena boljšemu varstvu zaposlenih pred

možnimi kršitvami njihovih pravic in večji preglednosti trga dela ter za izboljšanje delovnih pogojev in višjega življenjskega standarda zaposlenih. V duhu Direktive je treba razlagati tudi širšo določitev kraja opravljanja dela iz 16. člena KPPTS. **Ker je kraj opravljanja dela ena od bistvenih sestavin pogodbe o zaposlitvi, mora biti delavcu pred vstopom v delovno razmerje jasno, kje bo delo opravljal. Ta podatek je za delavca pomemben, saj tako lahko vnaprej predvidi, koliko časa bo porabil za pot na delo in z dela, si po potrebi organizira ustrezen prevoz in uskladi svoje družinske obveznosti. Kraj opravljanja dela je lahko širše določen, vendar le kadar glavnega ali stalnega kraja dela ni. Nejasna pogodbeno določila v zvezi s krajem opravljanja dela pa je treba razlagati v korist delavca.**

Glede na to, da v konkretnem primeru ne gre za primer širše določitve kraja opravljanja dela v pogodbi o zaposlitvi po 16. členu KPPTS, je treba pogodbeno določilo, »da tožnica po potrebi delo opravlja tudi v ostalih poslovalnicah v Sloveniji«, razlagati ob upoštevanju določbe 33. člena ZDR-1, na podlagi katerega

Marjeta Janežič,
višja pravosodna
svetovalka na Vrhovnem
sodišču Republike
Slovenije



ima delodajalec možnost, da delavcu (v primerih in pod pogoji, ki jih določa zakon) pisno odredi in ga začasno napoti na ustrezno delo v drug kraj, kot je določen v pogodbi o zaposlitvi, če ta ni oddaljen več kot tri ure vožnje v obe smeri z javnim prevoznim sredstvom ali z organiziranim prevozom delodajalca od kraja bivanja delavca. V primeru trajne premestitve v drug kraj je treba upoštevati drugi odstavek 49. člena ZDR-1, ki zahteva pisno spremembo pogodbe o zaposlitvi, v primeručasne premestitve pa delodajalec lahko ravna po 33. členu ZDR-1, če so izpolnjeni zakonski pogoji.

Glede na to, da je imela tožnica sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za poslovalnico v kraju A, tožena stranka pa ji je podala odpoved iz poslovnega razloga zaradi zaprtja poslovalnice v kraju B, tožena stranka ni izkazala obstoja utemeljenega poslovnega odpovednega razloga, saj zaradi zaprtja poslovalnice v kraju B tožnično delo pod pogoji njene pogodbe o zaposlitvi (po kateri tožnica delo opravlja v kraju A) ni prenehalo.

Sindikalisti, zaupniki, člani ... pišite nam o tem, kaj razmišljate, doživljate, pričakujete in zahtevate, pa tudi o tem, kaj ste in še boste storili, da bo delavski vsakdan boljši. Vaša pisma, prispela na elektronski naslov: de@sindikat-zsss.si, bomo objavljali v rubriki »Zaupno«. Prosimo vas, da niso daljša od šest tisoč znakov, kar je približna mera za eno stran časopisa.