

Ugotovitev obstoja delovnega razmerja

Vrhovno sodišče je v zadevi VIII Ips 238/2016 z dne 21. 3. 2017 (med drugim) presojalo vprašanje, ali je mogoče priznati delovno razmerje delavcu, ki ne izpolnjuje formalnih pogojev za zasedbo delovnega mesta, na katerem dela.

OKOLIŠČINE PRIMERA

Tožnica (delavka) je pri toženi stranki (delodajalcu) opravljala delo na podlagi avtorskih pogodb od leta 2011 do leta 2013, ko ji je tožena stranka odpovedala avtorsko pogodbo. Tožnica je trdila, da je imelo njuno razmerje, čeprav se je delo opravljalo na podlagi avtorskih pogodb, vse elemente delovnega razmerja, in zahtevala, da sodišče ugotovi obstoj delovnega razmerja. Tožena stranka je med drugim ugovarjala, da tožnica sploh ni izpolnjevala formalnih pogojev za zasedbo delovnega razmerja, zaradi česar naj ji tega ne bi bilo mogoče priznati.

STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

Revizija neutemeljeno ugotavlja, da bi sodišče ob pravilni uporabi materialnega prava moralo zahtevek zavrniti že na podlagi dejanske ugotovitve, da tožnica ni izpolnjevala pogojev za zasedbo delovnega mesta, zaradi česar je treba ugotoviti, da tožnica ni bila vključena v organiziran delovni proces. Sodišče prve stopnje je navedlo obširne in prepričljive razloge, zakaj šteje, da je bila tožnica vključena v organiziran delovni proces, sodišče druge stopnje pa se je s temi razlogi strinjalo.

Zmotno uporabo materialnega prava je tožena stranka utemeljevala predvsem z določbo drugega odstavka 13. člena ZDR-1 o tem, da se razen v primerih, ki jih določa zakon, delo ne sme opravljati na podlagi pogodbe civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja v skladu s 4. v povezavi z 22. oziroma 54. členom tega zakona. **V skladu s prvim odstavkom 22. člena ZDR-1 mora delavec, ki sklene pogodbo o zaposlitvi, izpolnjevati predpisane, s kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca določene oziroma od delodajalca zahtevane in v skladu s prvim odstavkom 25. člena tega zakona objavljene pogoje za opravljanje dela. Vendar pa tako, kot ni mogoče šteti, da ne velja pogodba o zaposlitvi, ki jo delodajalec sklene z delavcem, ki ne izpolnjuje pogojev, ki jih je delodajalec določil za opravljanje dela, tudi ni možno šteti, da ne obstaja delovno razmerje, čeprav so bili ugotovljeni vsi elementi delovnega razmerja, zgolj zato, ker delavec ne izpolnjuje predpisanih pogojev delodajalca za opravljanje dela.** V obeh primerih je delodajalec tisti, ki se odloči, da bo s takšnim delavcem kljub neizpolnjevanju pogojev sklenil pogodbo o zaposlitvi (v prvem primeru) oziroma drugo pogodbo civilnega prava, čeprav so podani elementi delovnega razmerja (v drugem primeru). Zato bi bilo v nasprotju z načelom vestnosti in poštenja, če bi se delodajalec svojim obveznostim iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi oziroma iz faktičnega delovnega razmerja lahko izognil z utemeljitvijo, da

delavec ni izpolnjeval pogojev za opravljanje dela, ki jih je določil delodajalec. Pogodbe o zaposlitvi, ki je bila sklenjena kljub neizpol-

njevanju v splošnem aktu delodajalca določenih pogojev za opravljanje dela (enako velja glede faktičnega delovnega razmerja), zgolj iz tega razloga ni možno šteti za nično, temveč kljub temu velja. Pravilno je stališče sodišča prve stopnje, ki mu je pritrdilo tudi sodišče druge stopnje, da če dejansko delovno razmerje obstaja, ker so podani elementi delovnega razmerja, delavcu zgolj zato, ker ne izpolnjuje pogojev zahtevane izobrazbe, ni možno odreči varstva ali plačila za opravljeno delo.

Glede na navedeno je neutemeljeno revizijsko uveljavljanje kršitve ustavnega načela enakosti pred zakonom iz 14. člena URS. Primer tožnice je treba obravnavati enako kot primer delavca, s katerim delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi, čeprav ne izpolnjuje pogoja zahtevane izobrazbe. V obeh primerih se je delodajalec odločil, da s takšnim delavcem sklene delovno razmerje. Razlika je le v tem, da je šlo pri tožnici za faktično delovno razmerje, pri delavcu, ki ga delodajalec zaposli kljub neizpolnjevanju pogojev, pa gre za pogodbo o zaposlitvi.

Vrhovno sodišče je sicer že večkrat zavzelo stališče, da je pri presoji, ali je nastopila zakonska domneva obstoja delovnega razmerja po 18. členu ZDR-1 oziroma 16. členu ZDR, ker obstajajo elementi delovnega razmerja, treba poleg teh elementov dokazovati tudi izpolnjevanje pogojev za zasedbo delovnega mesta. Res pa je, da v nobenem od navedenih primerov Vrhovno sodišče ni odločilo, da je zahtevek za ugotovitev delovnega razmerja neutemeljen, ker delavec ni izpolnjeval pogojev za zasedbo delovnega mesta, bodisi zato, ker je delavec izpolnjevanje pogojev dokazal, bodisi zato, ker je šlo za razveljavitvene sklepe. Ne glede na navedeno Vrhovno sodišče meni, da je ob upoštevanju argumentov, ki so navedeni v prejšnji točki obrazložitve, v primeru, kakršen je ta, treba odstopiti od stališča, da je v primeru spora o obstoju delovnega razmerja treba dokazati tudi izpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, saj gre za pogoje, ki jih je delodajalec sam določil, obenem pa se je tudi sam odločil, da teh pogojev ne bo upošteval pri konkretnem razmerju, ki ima sicer vse elemente delovnega razmerja.

Marjeta Janežič,
višja pravosodna
svetovalka na Vrhovnem
sodišču Republike
Slovenije

