

Sodišče: Vrhovno sodišče

Oddelek: Delovno-socialni oddelek

ECLI: ECLI:SI:VSRS:2007:VIII.IPS.129.2006

Evidenčna številka: VS33091

Datum odločbe: 18.12.2007

Področje: DELOVNO PRAVO

Institut: obstoj delovnega razmerja - elementi delovnega razmerja - razlikovanje z drugimi pogodbenimi razmerji - volja - status študenta

Zveza: ZTPDR člen 6. ZDR (1990) člen 107, 110. ZDR člen 4, 11, 16, 20, 216. ZViS člen 65, 69.

Objava v zbirki VSRS: DZ 2007-2010

Jedro

V sporu za ugotovitev obstoja delovnega razmerja že po ZDR/90 obstaja dolžnost sodišča, da presodi o zahtevku glede na elemente posameznega razmerja. Ni bistveno, če elementi delovnega razmerja v ZDR/90 niso izrecno določeni (tako kot sedaj v 4. členu ZDR/02), saj jih je mogoče in potrebno ugotavljati na podlagi drugih zakonskih določb, ki urejajo posebnosti delovnega razmerja (za razliko ostalih pogodbenih razmerij). Pri opredelitvi enega ali drugega razmerja ni odločilna volja strank, čeprav to ne pomeni, da v nekaterih primerih tudi volje ne bi bilo mogoče upoštevati. Kriteriji za razlikovanje morajo biti čim bolj objektivni. Avtonomija strank ni neomejena. Status študenta in delavcev v delovnem razmerju se pojmovno ne izključujeta.

Izrek

Reviziji se ugodi, sodbi sodišč druge in prve stopnje se razveljavita ter se zadeva vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje.

Odločitev o stroških revizije se pridrži za končno odločbo.

Obrazložitev

Sodišče prve stopnje je zavrnilo zahtevke tožnice za ugotovitev obstoja delovnega razmerja za nedoločen čas od 1.11.1997 dalje na delovnem mestu STW/d2, za plačilo prispevkov iz naslova socialne varnosti od 1.11.1997 dalje, vpis delovne dobe v delovno knjižico od 1.11.1997 dalje, plačilo dodatka za vsako leto dela od 1.11.1997 do 28.2.2003 in dodatka k plači od 1.3.2003 dalje, plačilo regresov za letni dopust od leta 1997 do leta 2002 dalje, plačilo dnevnic v znesku 5,383.818,18 SIT z zakonskimi zamudnimi obrestmi, plačilo 2,227.743,20 SIT iz naslova odškodnine za čas porodniškega dopusta z zakonskimi zamudnimi obrestmi, plačilo prispevkov za socialno varnost, dodatka za delovno dobo in stalnost ter regresov in dnevnic od 1.3.2003 dalje ter plačilo stroškov postopka. Odločilo je tudi, da je tožnica dolžna povrniti toženi stranki stroške postopka. Sodišče je ugotovilo, da je imela tožnica v obdobju, v katerem zahteva ugotovitev obstoja delovnega razmerja, status študenta, zaradi česar ni mogla skleniti rednega delovnega razmerja. Neutemeljene so njene navedbe, da je pri toženi stranki delala, kot da bi bila v rednem delovnem razmerju, saj oseba s statusom študenta ne more skleniti delovnega razmerja. Status delavca in status študenta se že pojmovno izključujeta, kar izhaja iz predpisov, ki urejajo status študentov, zdravstveno zavarovanje ter invalidsko in pokojninsko zavarovanje. To zlasti izhaja tudi iz določbe 111. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR/90, Uradni list Republike Slovenije, št. 14/90 - 71/93) ter podobne ureditve v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list Republike Slovenije, št. 42/2002 in nadalj.), ki v 216. členu ureja začasna in občasna dela dijakov in študentov. Za nastanek delovnega razmerja je potrebno tudi soglasje volj strank o bistvenih sestavinah pogodbe, kar izhaja iz določbe 15. člena Obligacijskega zakonika (OZ, Uradni list Republike Slovenije, št. 83/2001 in nadalj.), v povezavi z 11. členom ZDR. Ker je tožnica pri toženi stranki delala vrsto let z napotnico za delo študentov, iz tega izhaja, da je med strankama obstajalo soglasje volj za takšno delo in ne za sklenitev delovnega razmerja.

Sodišče druge stopnje je pritožbo tožnice zavrnilo in potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Med drugim je zaključilo, da ZDR/90 in sedaj veljavni ZDR ne sankcionirata kršitve določb o začasnem in občasnem delu, tako da bi se štelo, da je bilo sklenjeno delovno razmerje kot pogodbeno razmerje z elementi, ki so opredeljeni v 4. členu ZDR. Med strankama je ves čas obstajalo soglasje volj za opravljanje dela na podlagi napotnic študentskega servisa, zaradi česar ni mogoče zaključiti, da je obstajala volja strank za sklenitev delovnega razmerja. Strinjalo se je tudi s stališčem sodišča prve stopnje, da se status delavca in študenta že pojmovno izključujeta in da tožnica v času, ko je imela status študenta, ni mogla skleniti delovnega razmerja pri toženi stranki.

Zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje je tožnica vložila revizijo. V njej uveljavlja revizijski razlog zmotne uporabe materialnega prava. Najprej navaja, da noben od predpisov ne določa, da oseba, ki ima status študenta, ne bi mogla biti hkrati v delovnem razmerju. Sklicuje se na 19. člen Zakona o visokem šolstvu (ZViS, Uradni list Republike Slovenije, št. 67/93 in nadalj.), po katerem univerze s statutom same določijo svojo organiziranost in delovanje. Pri tem iz 111. člena Statuta Univerze v Ljubljani (Uradni list Republike Slovenije, št. 64/2001 oziroma nov Statut 8/2005 in nadalj.) izhaja, da se na univerzitetni dodiplomski študij lahko vpiše, kdor je uspešno opravil maturo, po 226. členu istega Statuta pa je študent opredeljen kot oseba, ki je vpisana na Univerzo v Ljubljani. Podobno določa tudi 211. člen Statuta Univerze v Mariboru. Tožnica opozarja tudi na 101. člen Statuta Univerze v Ljubljani v zvezi z organiziranjem izrednega študija in zaključuje, da se pravni status študenta in delavca kljub splošnemu prepričanju ne izključujeta vse od uveljavitve ZViS v letu 1993. V nadaljevanju navaja, da je status študenta sicer tožnici prinašal določene bonitete, ki pa so zanemarljive v primerjavi z bonitetami in prihranki tožene stranke v obdobju kar desetih let. Tožena stranka je za vsako ceno, tudi fiktivno vztrajala pri tem, da tožnica ohranja status študenta in prinaša napotnice za svoje delo. Med strankama je obstajalo enako soglasje volj, kot v primeru dela na črno, saj je bila tožnica ekonomsko odvisna od tožene stranke, ter je bila zaradi njenega vztrajanja pri nezakonitem ravnanju prisiljena sprejeti delo pod pogoji tožene stranke, ali ostati brez sredstev za preživljanje. V času

desetletnega opravljanja dela, s prekinitvijo edino zaradi nosečnosti, je tudi napredovala na sistemiziranem delovnem mestu. Desetletno opravljanje dela ne predstavlja začasnega dela, saj to za žensko predstavlja kar četrtno zahtevane pokojninske dobe. V zvezi s pojmom začasnega dela opozarja na odločbo Vrhovnega sodišča Republike Slovenije, opr. št. VIII Ips 139/98. Nasprotuje tudi razlagi sodišč nižje stopnje o nujnosti soglasja volj strank za sklenitev delovnega razmerja, saj bi to pripeljalo do absurdnega zaključka, da zaposlitve na črno sploh niso mogoče. Bistveno je, da je bilo med strankama podpisanih več pogodb, ki imajo vse elemente pogodbe o zaposlitvi, vključno s pravico do dopusta.

Revizija je bila v skladu s 375. členom Zakona o pravnem postopku (ZPP, Uradni list Republike Slovenije, št. 26/99 in nadalj.) vročena Vrhovnemu državnemu tožilstvu Republike Slovenije in toženi stranki, ki nanjo ni odgovorila.

Revizija je utemeljena.

Revizija je izredno, nesuspendivno, devolutivno, dvostransko in samostojno pravno sredstvo proti pravnomočnim odločbam sodišč druge stopnje. Revizijsko sodišče preizkusi izpodbijano sodbo samo v tistem delu, v katerem se izpodbija z revizijo, in v mejah razlogov, ki so v njej navedeni, pri čemer pazi po uradni dolžnosti na pravilno uporabo materialnega prava (371. člen ZPP).

Tožnica je uveljavljala sodno varstvo s tožbo z dne 25.3.2003 - še pred koncem opravljanja dela po zadnjem "sporazumu o opravljanju dela STW/d2" med strankama z dne 1.10.2002, za čas od 1.10.2002 do 31.3.2003. Z zahtevo za varstvo pravic zaradi priznanja obstoja delovnega razmerja se je najprej obrnila na pritožbeno komisijo tožene stranke 19.11.2002. Ker ni prejela odgovora, se je ponovno obrnila na toženo stranko dne 23.12.2002 in po prejemu pisnega odgovora predsednika uprave tožene stranke z dne 30.12.2002, ki ne predstavlja odločitve o zahtevi, uveljavljala sodno varstvo dne 25.3.2003. Takšno postopanje je v skladu z določbami 80. do 83. člena Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR, Uradni list SFRJ, št. 60/80, 42/90, ki se je v Republiki Sloveniji smiselno uporabljal kot republiški predpis), 105. členom ZDR/90 in 233. členom ZDR.

Ker s tožbenim zahtevkom uveljavlja ugotovitev obstoja delovnega razmerja od 1.11.1997 dalje in po 1.1.2003 (na podlagi razmerja med strankama, ki je trajalo v tem obdobju in že pred tem), je pri odločanju potrebno upoštevati ZTPDR, ZDR/90, ki sta veljala do 1.1.2003, in ZDR z veljavnostjo od 1.1.2003 dalje.

Odločanje o sporih o ugotovitvi obstoja delovnega razmerja je povezano z vprašanjem pojmovne opredelitve pogodbe o zaposlitvi oziroma elementov takšne pogodbe, za razliko od drugih podobnih pogodb. Ker gre v tem sporu tudi za uporabo pravil pred ZDR, so za to obdobje predvsem pomembne zakonske in druge opredelitve oziroma razlikovanja med pogodbo o zaposlitvi, pogodbo o začasnem in občasem opravljanju dela (6. člen ZTPDR, 107. do 110. člen ZDR/90), posebnostmi dela učencev in študentov (111. člen ZDR/90) in pogodbo o delu po Zakonu o obligacijskih razmerjih (ZOR, Uradni list SFRJ, št. 29/78 in nadalj., - v členu 600. in kasnejših) oziroma OZ. Po uveljavitvi ZDR je predvsem potrebno upoštevati določbe 4., 11., 16., 20. in 216. člena ZDR, ki je prenehala veljati z uveljavitvijo Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB-F, Uradni list Republike Slovenije, št. 79/2006 oz. ZZZPB, Uradni list Republike Slovenije, št. 5/91 in nadalj.). Vsekakor je za razlikovanje pogodbe o delu po ZOR oziroma OZ, pogodbe o začasnem in občasem opravljanju dela po delovni zakonodaji (107. in kasnejši členi ZDR/90) in pogodbe o zaposlitvi bistvena vsebina določenega konkretnega razmerja med strankama in ne le zunanja oblika tega razmerja (v tem primeru številni sporazumi o opravljanju dela, ki sta jih stranki sklepali za obdobje 6 mesecev).

Pogodba o delu po ZOR oziroma OZ in delovni zakonodaji (ZDR/90) se razlikujeta po tem, da je pogodba o delu po ZOR namenjena predvsem temu, da se opravi dogovorjen zaključen posel (izdelava ali popravilo kakšne stvari, ipd.). V ZOR za pogodbo o delu ni predpisana nobena oblika, medtem ko je po ZDR določena pisnost pogodbe o delu. Za pogodbo o delu po delovnem pravu je v subjektivnem smislu tipično, da je izvršitelj tega dela fizična oseba - delavec ali njegovi družinski člani (kar ne velja izključno tudi za pogodbo po ZOR), razlike pa se lahko pojavljajo tudi glede obsega nadzora in navodil, rizika, itd.. Po 6. členu ZTPDR delodajalec določi s splošnim aktom v skladu z zakonom pogoje, pod katerimi se sklene pogodba za opravljanje del, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno in nepretrgano delo, temveč trajajo krajši čas ali se opravljajo od časa do časa (začasna ali občasna dela). Oseba, ki opravlja takšna dela, ni v delovnem razmerju.

Za razlikovanje pogodbe o zaposlitvi in pogodbe o začasnem in občasnem delu po določbi 6. člena ZTPDR, 107. člena ZDR/90 ter razlikovanje dela po pogodbi o zaposlitvi in dela učencev in študentov po 111. členu ZDR, je lahko pomembno, da vse te oblike opravljanja dela ureja delovna zakonodaja. Pri tem sta začasno in občasno delo ter delo učencev in študentov opredeljena kot posebnost - za razliko od splošne ureditve, ki izhaja iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas.

Pri začasnem in občasnem delu je poudarjena začasnost oziroma občasnost tega dela (tj. časovna omejitev), predvsem pa, da gre za dela, ki se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno in nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas, ali so potrebna le od časa do časa. S takšno opredelitvijo je povezana tudi prepoved v drugem odstavku 107. člena zakona - namreč, da pogodbe o delu po tem zakonu in ZOR ni mogoče skleniti, če gre za dela, za katera je mogoče skleniti delovno razmerje za določen čas ali za delovni čas krajši od polnega delovnega časa, ali če gre za avtorska dela.

Pri opredelitvi enega ali drugega razmerja (po pogodbi o začasnem in občasnem delu po delovni zakonodaji in pogodbi o zaposlitvi) je torej lahko odločilna narava del (glej tudi 130. člen ZDR/90) in čas njihovega opravljanja. Pri tej razmejitvi ni bistveno, če ZDR/90 ne določa izrecno posledic nezakonitega opravljanja začasnega in občasnega dela, temveč za sklepanje pogodb v nasprotju s 107., 108., 109. in prvim odstavkom 110. člena določa le prekršek (13. točka prvega odstavka 132. člena ZDR/90). Za priznanje delovnega razmerja skratka ni odločilno, če ZDR/90 ne določa izrecno posledic večkratnega sklepanja pogodb o opravljanju dela za daljša časovna obdobja (v tem sporu vsakič po šest mesecev). Zadošča splošna prepoved takšnih pogodb v 2. odstavku 107. člena.

V sporu za ugotovitev obstoja delovnega razmerja že po ZDR/90 obstaja dolžnost sodišča, da presodi o zahtevku glede na elemente posameznega razmerja. Ni bistveno, če elementi delovnega razmerja v ZDR/90 niso izrecno določeni (tako kot sedaj v 4. členu ZDR), saj jih je mogoče in potrebno ugotavljati na podlagi drugih zakonskih določb, ki urejajo posebnosti delovnega razmerja (za razliko ostalih pogodbenih razmerij). Poleg ostalih elementov, ki izhajajo že iz narave delovnega razmerja, je zlasti pomembno poudariti element nepretrganega opravljanja dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca (t. i. direktivno oblast delodajalca), saj se delovno razmerje od ostalih pravnih razmerij odločilno razlikuje zlasti po stopnji osebne odvisnosti, s katero je oseba zavezana k opravljanju določenega dela. Pravica dajanja navodil s strani delodajalca se lahko nanaša na vsebino, izvedbo, čas, trajanje in kraj dejavnosti. Delavec je v bistvu tisti, ki ne more povsem svobodno oblikovati svojega dela in svojega delovnega časa. Če zanj veljajo obsežna vsebinska navodila, ima le skromno mero svobodnega oblikovanja, lastne pobude in samostojnosti. Zato je za presojo elementov delovnega razmerja zlasti pomemben obseg vezanosti delavca na navodila in nadzor delodajalca - kot navedeno je pri tem potrebno izhajati iz dejanske izvedbe del in ne morda naziva opravljenega dela ali

poimenovanja delavca, ki takšno delo opravlja.

Pri opredelitvi enega ali drugega razmerja tudi ni odločilna volja strank, čeprav to ne pomeni, da v nekaterih primerih tudi volje ne bi bilo mogoče upoštevati. Kriteriji za razlikovanje morajo biti čim bolj objektivni. Avtonomija strank ni neomejena. Že po ZDR/90 je potrebno izhajati iz zakonske prepovedi sklepanja pogodb o delu po tem zakonu in določbah ZOR oziroma OZ (če gre za dela, za katera je mogoče skleniti delovno razmerje), kljub morebitni volji strank. Še bolj je jasen ZDR, ki v 16. členu izhaja iz domneve, da obstaja delovno razmerje, če obstajajo elementi delovnega razmerja, ki so opredeljeni v prvem odstavku 4. člena ZDR. Med temi elementi ni odločilna volja za sklenitev enega ali drugega razmerja, temveč je v zvezi z voljo delavca odločilna le prostovoljna vključitev v organiziran delovni proces delodajalca. ZDR podobno kot prejšnji zakon v drugem odstavku 11. člena tudi prepoveduje opravljanje dela na podlagi pogodb civilnega prava, če je obstajal element iz delovnega razmerja v skladu s 4. in v povezavi z 20. členom, razen v primerih, ki jih določa zakon.

ZDR/90 v 111. členu in ZDR v 214. do 217. členu (216. člen je bil razveljavljen v letu 1999) posebej urejata tudi delo učencev in študentov oziroma tudi otrok, mlajših od 15 let ter vajencev. Oba zakona sta v času spornega razmerja izhajala iz omejitve dela študentov, saj sta predvidevala le njihovo občasno opravljanje dela (ZDR v drugem odstavku 216. člena tudi z izrecno omejitvijo 90 dni brez prekinitev v posameznem koledarskem letu), kar ponovno napotuje na zaključek, da takšno delo ni predvideno v primerih trajnih razmerij oziroma v primerih, ki zahtevajo nepretrgano opravljanje dela. To izhaja tudi iz sedaj veljavne ureditve po ZZZPB (zlasti 6 in 6b člena) in na podlagi tega zakona izdanega Pravilnika o pogojih opravljanja dejavnosti agencij za zaposlovanje (Uradni list Republike Slovenije, št. 48/99 in nadalj.).

Vendar se status študenta in delavcev v delovnem razmerju ne izključujeta že pojmovno, tako kot zmotno zaključujeta sodišči druge in prve stopnje. Tega ne preprečuje posebna ureditev dela študentov v ZDR/90 in ZDR, saj takšna ureditev (začasnega in občasnega dela študentov) ne pomeni, da študent ne bi mogel skleniti tudi pogodbe o zaposlitvi kot pogodbe o trajnem razmerju. Delovna zakonodaja tega ne prepoveduje, ZDR pa ne glede na formalno obliko razmerja vzpostavlja celo domnevo delovnega razmerja, če obstajajo elementi tega razmerja. Tožnica pravilno opozarja na to, da takšna ureditev velja že od uveljavitve ZViS v letu 1993, zlasti jasno pa je ZViS to opredelil s spremembo v letu 1999 (ZViS - A, Uradni list Republike Slovenije, št. 99/99). Iz 65. člena zakona izhaja, da je študent oseba, ki se vpiše na visokošolski zavod na podlagi razpisa za vpis in se izobražuje po dodiplomskem ali podiplomskem študijskem programu. Status študenta se dokazuje s študentsko izkaznico. Po prvem odstavku 69. člena istega zakona imajo študenti ne glede na to, ali se študij izvajajo kot redni ali izredni, pravico do zdravstvenega varstva in drugih ugodnosti ter pravic (npr. prehrana, prevozi, štipendiranje) v skladu s posebnimi predpisi, če niso v delovnem razmerju ali prijavljeni kot iskalci zaposlitve! Zakon tudi v drugih določbah ne izhaja iz tega, da študent (tudi redni študent), ne bi mogel biti v delovnem razmerju oziroma, da bi bilo to razmerje ovira za študij. Tega ne določata Statuta Univerz v Ljubljani in Mariboru (na katere se sklicuje tožnica), to pa tudi ne izhaja iz Pravilnikov o razpisu za vpis in izvedbi vpisa v visokem šolstvu, ki jih na podlagi šestega odstavka 40. člena ZViS izdaja pristojni minister (Uradni list Republike Slovenije, št. 68/96 in nadalj.). Izvrševanje delovnih obveznosti osebe v delovnem razmerju seveda lahko omejuje ali celo onemogoča opravljanje študijskih obveznosti študenta, vendar to ne predstavlja ovire za pridobitev statusa študenta, temveč lahko vpliva le na izvrševanje pravic in dolžnosti študenta v procesu študija.

Za odločitev o obstoju ali neobstoju delovnega razmerja tudi ni bistvena ureditev zavarovanja študenta po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ, Uradni list Republike Slovenije, št. 12/92 in nadalj. in ZPIZ - 1, Uradni list Republike Slovenije, št. 106/99 in nadalj.) in Zakonu o zdravstvenem varstvu

in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ, Uradni list Republike Slovenije, št. 9/92 in nadalj.), saj priznanje delovnega razmerja ni odvisno od zavarovanja. Še toliko bolj je navedeno načelno izključevanje statusov neutemeljeno, če gre za študenta, ki opravlja delo tako kot delavec v delovnem razmerju, daljši čas, neprekinjeno, in podaljšuje status študenta brez dejanskega namena izpolnjevanja študijskih obveznosti (morda celo na predlog samega delodajalca).

Nosilna razloga sodb sodišča druge in prve stopnje - da študentu že pojmovno ni mogoče priznati delovnega razmerja in da je za presojo obstoja delovnega razmerja odločilna volja strank ob podpisu posameznih pogodb za opravljanje dela, torej nista utemeljena. Zaradi zmotne uporabe materialnega prava sodišči nista ugotavljali obstoja elementov delovnega razmerja. Ker to zahteva izvedbo dodatnih dokazov, je revizijsko sodišče v skladu z drugim odstavkom 380. člena ZPP reviziji ugodilo, razveljavilo sodbi sodišč druge in prve stopnje in vrača zadevo sodišču prve stopnje v novo sojenje. V ponovnem postopku bo moralo sodišče dopolniti dokazni postopek in ugotoviti vsa pravno pomembna dejstva (izhajajoč iz elementov delovnega ali podobnih razmerij) v zvezi z delom tožnice pri toženi stranki. Pri tem bo moralo natančneje ugotoviti okoliščine dela tožnice pri toženi stranki in v zvezi s tem, ali je delala na sistemiziranem delovnem mestu, kakšen je bil obseg tega dela (iz pogodb v spisu je razvidno, da je v delu spornega obdobja delala manj), kako vpliva na odločitev še nepreverjen podatek, da naj bi bila od 1.10.2000 do 4.9.2001 zavarovana oziroma celo zaposlena drugje, v čem so bile razlike ali podobnost tega dela z delom delavk (stevarde) v delovnem razmerju (glede narave in obsega dela, plačila, višine plačila in ostalih prejemkov, dopustov, zavarovanja, spoštovanja in upoštevanja navodil delodajalca o vsebini dela, prostoru in času dela, itd.), kaj je bil razlog za takšno delo kljub statusu študentke, kako je tožnica sicer izpolnjevala študijske obveznosti, itd.. Odločitev o revizijskih stroških temelji na določbi tretjega odstavka 165. člena ZPP.

Datum zadnje spremembe: 24.09.2014