

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 21CoPr/8/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8315210704
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 01. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Antónia Kandravá
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2018:8315210704.1

Uznesenie

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Antónie Kandravej a členov senátu JUDr. Evy Šofrankovej a JUDr. Martina Barana v spore žalobkyne P., právne zastúpenej H. Mariánom Lipom, advokátom so sídlom Štefánikova 18, Humenné, proti žalovanej B., právne zastúpenej JUDr. Jánom Sopiakom, advokátom so sídlom Štefánikova 17, Humenné, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru s prísl., o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Humenné, č. k. 18Cpr/2/2015-73 zo dňa 05. 06. 2017 takto jednohlasne

rozhodol:

Zrušuje rozsudok a vracia vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Okresný súd Humenné (ďalej len „súd prvej inštancie“) napadnutým rozsudkom zamietol žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a zároveň vyslovil, že žalovaná má nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu.

2. Súd prvej inštancie pri rozhodovaní použil ustanovenia § 48, § 71 a nasl. Zákonníka práce, pričom svoje závery odôvodnil násl. Cit. :

„Pracovný pomer na určitú dobu sa vyznačuje tým, že sa končí právnou udalosťou, uplynutím dojednanej doby. Ak zamestnávateľ uzatvorí prvú pracovnú zmluvu na určitú dobu na kratšie obdobie ako na dva roky, túto pracovnú zmluvu môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť bez vecného dôvodu v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Vecný dôvod je potrebný vtedy, ak zamestnávateľ predlžuje alebo opätovne uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu na určitú dobu viac než dvakrát aj keď neprekročil dva roky trvania pracovného pomeru na určitú dobu.

Na základe vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobkyňa so žalovanou uzavrela dňa XX.XX.XXXX pracovnú zmluvu, na základe ktorej dňom XX.XX.XXXX jej vznikol pracovný pomer u žalovanej, pričom tento bol dohodnutý na určitú dobu počas pracovnej neschopnosti p. A. D.. Táto skutočnosť nebola medzi stranami sporu sporná.

Dňa XX.XX.XXXX bola vyhotovená dohoda o zmene pracovnej zmluvy, na základe ktorej sa mal pracovný pomer žalobkyne uzavretý dňa XX.XX.XXXX zmeniť na dobu určitú do XX.XX.XXXX s účinnosťou od XX.XX.XXXX.

Vzhľadom k tomu, že išlo o prvé predĺženie pracovnej zmluvy uzavretej na dobu určitú do dvoch rokov, nebol potrebný dôvod na takéto predĺženie a z uvedeného dôvodu ani nemusel byť uvedený v dohode o zmene pracovnej zmluvy.

Medzi stranami sporu bolo sporné, podpísanie a prevzatie dohody o zmene pracovnej zmluvy, keď žalobkyňa tvrdila že naďalej pokračovala po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa vo výkone práce a dohodu o zmene pracovnej zmluvy podpísala a prevzala až dňa XX.XX.XXXX a žalovaná tvrdila, že žalobkyňa túto dohodu podpísala už dňa XX.XX.XXXX a len ju prevzala až dňa XX.XX.XXXX. Z výpovede žalobkyne a svedkyne F. G., mal súd za to, že žalobkyňa po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa pokračovala vo výkone práce. Uvedenú skutočnosť žalovaná popierala, avšak nepreukázala žiadnymi dôkazmi a ani nenavrhol vykonať nejaký dôkaz na preukázanie opaku.

Ak zamestnanec po uplynutí dohodnutej doby pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa, pôvodne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu sa zmení na pracovný pomer na neurčitý čas, pokiaľ sa účastníci nedohodnú inak.

Dohodou o zmene pracovnej zmluvy, ktorá bola podpísaná stranami sporu, žalobkyňa ju podpísala a prevzala dňa XX.XX.XXXX, vyplýva že žalobkyňa sa so žalovanou dohodli, že pracovný pomer žalobkyne uzavretý dňa XX.XX.XXXX sa mení na dobu určitú do XX.XX.XXXX.

Z dôvodu že zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodol inak, pracovný pomer uzavretý na dobu určitú sa nezmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas.

Vzhľadom k tomu, že strany sporu sa podpisom dohody o zmene pracovnej zmluvy dohodli, že pracovný pomer žalobkyne bude trvať do XX.XX.XXXX, neprekvalifikoval sa pracovný pomer žalobkyne uzavretý pracovnou zmluvou dňa XX.XX.XXXX na neurčitý čas.

O tom, že žalobkyňa mala vedomosť o tom, že sa takto dohodli so žalovanou svedčí aj žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX, v ktorej žiada o predĺženie pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa XX.XX.XXXX a následným dodatkom na dobu určitú do XX.XX.XXXX“.

3. Súd prvej inštancie o nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, keď vyslovil, že žalovaná ako úspešná v konaní má nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

4. Proti uvedenému rozsudku podala v zákonnej lehote odvolanie žalobkyňa, pričom poukázala na skutočnosť, že XX. XX. XXXX uzavrela pracovnú zmluvu so žalovanou, a to na dobu určitú počas pracovnej neschopnosti pani D.. Po smrti menovanej zastupovanej zamestnankyne dňa XX. XX. XXXX zamestnávateľ umožnil vykonávať žalobkyňu prácu podľa pracovnej zmluvy s tým, že dôjde k zmene pracovného pomeru na dobu neurčitú. Dňa XX. XX. XXXX zamestnávateľ predložil písomnú dohodu datovanú na deň XX. XX. XXXX, podľa ktorej malo dôjsť k predĺženiu doby trvania pracovného pomeru do XX. XX. XXXX bez uvedenia dôvodu. Nie sú pravdivé tvrdenia žalovanej, v zmysle ktorých žalobkyňa podpísala predmetný dodatok dňa XX. XX. XXXX a následne ho prevzala dňa XX. XX. XXXX. Pravdou je, že túto dohodu predložila žalovaná žalobkyňu XX. XX. XXXX, kedy aj bola podpísaná. Z tohto vyplýva, že pracovný pomer na dobu určitú sa prekvalifikoval na pracovný pomer na dobu neurčitú, pretože žalobkyňa aj po uplynutí pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru pokračovala s vedomím a súhlasom zamestnávateľa ďalej vo vykonávaní práce podľa pracovnej zmluvy. Ďalším dôvodom je skutočnosť, že pri dohode o zmene pracovnej zmluvy musí byť uvedený dôvod predĺženia pracovného pomeru, a to v zmysle ustanovení § 48 Zákonníka práce s použitím jeho extenzívneho výkladu. Žalobkyňa tiež poukázala na judikatúru v oblasti pracovného práva ohľadom zmeny pracovného pomeru dojednaného na určitý čas na pracovný pomer dojednaný na čas neurčitý. Zároveň poukázala na skutočnosť, že štatutárna zástupkyňa žalovanej bola zastúpená J.. G. J., ktorá úkony za žalovanú podpisovala aj v dobe presahujúcej 6 mesiacov, na ktorú bola poverená výkonom funkcie.

5. Žalobkyňa taktiež uviedla, že od roku 2015 nebola zamestnaná, odkedy prestala pracovať pre žalovanú a z dôvodu jej obmedzených finančných možností by mal náhradu trov konania znášať každý účastník sám. Žiadala napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vrátiť vec na nové konanie a rozhodnutie.

6. Žalovaná vo svojom vyjadrení k podanému odvolaniu navrhla napadnutý rozsudok potvrdiť ako vecne správny s tým, že súd prvej inštancie vykonal všetky dôkazy, ktoré strany navrhovali, tieto objektívne vyhodnotil a po ich vyhodnotení dospel k správnym právnym záverom. Skutočnosti uvedené žalobkyňou v odôvodnení odvolania sú zopakovaním skutočností tvrdených v konaní pred súdom prvej inštancie. Zároveň žiadala priznať náhradu trov odvolacieho konania.

7. Krajský súd v Prešove (ďalej len „odvolací súd“) príslušný na rozhodnutie o odvolaní (§ 34 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok, ďalej len „CSP“) v zmysle zásad uvedených v § 470 ods. 1 a 2 CSP, vzhľadom na včas podané odvolanie preskúmal rozsudok v napadnutej časti, ako aj konanie mu predchádzajúce v zmysle zásad vyplývajúcich z ust. § 379 a nasl. CSP bez nariadenia pojednávania (§ 385 CSP a contrario) a dospel k záveru, že odvolanie žalobkyne je dôvodné.

8. Predmetom konania je posúdenie otázky platnosti skončenia pracovného pomeru žalobkyne u žalovanej. Súd prvej inštancie dospel po zistení skutkového stavu k záveru, že pracovný pomer skončil platne a to uplynutím doby, na ktorú mal byť dohodnutý medzi stranami sporu písomnou dohodou uzavretou dňa X.X. XXXX. Konštatoval, že vzhľadom k tomu, že strany sporu sa podpisom

dohody o zmene pracovnej zmluvy dohodli, že pracovný pomer žalobkyne bude trvať do XX.XX.XXXX, neprekvalifikoval sa pracovný pomer žalobkyne uzavretý pracovnou zmluvou dňa XX.XX.XXXX na neurčitý čas. Poukázal tiež na to, že žalobkyňa mala vedomosť o tom, že sa so žalovanou dohodli na zmene pracovnej zmluvy iba na určitý čas vychádzajúc zo žiadosti o predĺženie pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX.

9. Podľa § 48 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

10. Podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce, pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

11. Podľa § 48 ods. 3 Zákonníka práce, opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

12. Podľa § 48 ods. 4 Zákonníka práce, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,

c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),

d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

13. Podľa § 48 ods. 5 Zákonníka práce, dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa odseku 4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

14. Podľa § 48 ods. 6 Zákonníka práce, ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.

15. Podľa § 48 ods. 7 Zákonníka práce, zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu nemožno zvýhodniť alebo obmedziť, ak ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania podľa tohto zákona a o pracovné podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci podľa osobitného predpisu, v porovnaní s porovnateľným zamestnancom.

16. Podľa § 48 ods. 8 Zákonníka práce, zamestnávateľ informuje vhodným spôsobom zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.

17. Podľa § 48 ods. 9 Zákonníka práce, obmedzenia podľa odsekov 2 až 7 sa nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania.

18. Pracovný pomer je uzavretý na určitú dobu, ak je to v pracovnej zmluve výslovne určené. Trvanie pracovného pomeru na určitú dobu sa môže vymedziť priamym časovým údajom, t. j. počtom rokov, mesiacov, týždňov, po ktoré má trvať, uvedením konkrétneho kalendárneho dňa t.j. dátumom, alebo inak, napr. obdobím trvania dohodnutých prác, ktoré majú prechodný charakter, uvedením udalosti, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru napr. návrat zamestnanca po skončení výkonu verejnej funkcie, zamestnankyne z materskej dovolenky a pod.

19. Podmienkou platného dohodnutia určitej doby pracovného pomeru je písomná forma pracovnej zmluvy. Nedodržanie písomnej formy má za následok, že sa dohodne pracovný pomer na neurčitý čas. To znamená, že je vylúčená možnosť ústneho dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu.

20. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Prvý raz sa môže pracovný pomer na určitú dobu dohodnúť aj bez vecného dôvodu. Účastníci sa môžu dohodnúť aj na kratšej dobe trvania pracovného pomeru. Právna úprava umožňuje, aby sa pracovný pomer na určitú dobu mohol dohodnúť najdlhšie na dva roky a v rámci dvoch rokov môže byť predĺžený alebo opätovne dohodnutý bez dôvodov najviac dvakrát.

S tým istým zamestnancom sa zamestnávateľ môže dohodnúť na predĺžení pracovného pomeru alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu len z nasledujúcich dôvodov:

- v prípade zastupovania zamestnanca (presne vymedzené dôvody)
- počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku,
- dočasnej pracovnej neschopnosti
- uvoľnenia na výkon verejnej funkcie
- vykonávania prác, pri ktorých treba podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- sezónne práce,
- vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.

Zákonník práce ustanovuje výnimky, kedy možno pracovný pomer na určitú dobu nad dva roky predĺžiť alebo opätovne dohodnúť aj bez vyššie uvedených dôvodov.

Ide o opakované pracovné pomery na určitú dobu (osobitné kategórie zamestnancov):

- s vysokoškolským učiteľom,
- s tvorivým zamestnancom vedy, výskumu, vývoja.

Predĺžením pracovného pomeru sa rozumie pokračovanie v tom istom pracovnom pomere, nie uzavretie nového pracovného pomeru. Teda dohodou účastníkov sa predĺži doba trvania pracovného pomeru .

21. Ak nebolo možné presne určiť trvanie pracovného pomeru zamestnanca prijatého na zastupovanie, v pracovnej zmluve sa preto dohodne dĺžka doby určitej do návratu uvedenej zamestnankyne do zamestnania. Pracovný pomer sa potom skončí deň predtým, ako nastúpi uvedená zamestnankyňa do zamestnania po skončení dlhodobej práceneschopnosti.

22. Právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy vychádzajú z myšlienky, že Zákonník práce má zásadnú kogentnú povahu, t.j. účastníci pracovnoprávnych vzťahov môžu uzatvoriť len zmluvy, ktoré sú typovo upravené, alebo sú aspoň predvídané pracovnými predpismi. Zmluvná voľnosť sa uplatní len v prípade, keď to pracovnoprávne predpisy umožňujú. Kogentná povaha Zákonníka práce vyplýva z ust. § 18 Zák. práce, podľa ktorého je zmluva dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovno-právnych predpisov, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu. Zákonník práce teda predpokladá uzatvorenie zmlúv „podľa príslušných ustanovení pracovnoprávnych predpisov“ a neobsahuje také ustanovenie ako napr. Občiansky zákoník § 51 nepomenované zmluvy, čo tvorí podstatný rozdiel medzi nimi a občianskoprávnymi vzťahmi. V prípade, ak pracovnoprávne predpisy účastníkom pracovnoprávnych predpisov neumožňujú odchýlnú úpravu vzájomných práv a povinností, treba to, čo týmto predpisom nevyhovuje, považovať za zakázané.

23. V prípade, že došlo k pokračovaniu práce zo strany zamestnanca u zamestnávateľa s jeho vedomím, nemôže dôjsť podpisom dohody o zmene pracovnej zmluvy k zmene dohody, ktorá v čase podpisu už nebola platná, pretože v tom čase by už bol zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnom pomere na dobu neurčitú. Opačný výklad by bol v rozpore s pravidlami formálnej logiky. V takomto prípade pracovný pomer vzniká na dobu neurčitú a tento možno skončiť len spôsobmi uvedenými v § 59 Zákonníka práce (porovnaj Helena Barancová : Zákonník práce, Komentár, 5.vydanie, str. 521).

24. Podľa názoru odvolacieho súdu je záver súdu prvej inštancie v tomto štádiu zisteného skutkového stavu predčasný. Z obsahu spisu a doposiaľ vykonaných dôkazov vyplýva, že súd prvej inštancie neodstránil pochybnosti ohľadom tvrdení žalobkyne, že k uzavretiu Dohody o zmene pracovnej zmluvy (č. I. 9) malo dôjsť reálne až dňa XX. XX. XXXX, teda po uplynutí doby 14 dní od dátumu, kedy mal skončiť dohodnutý pracovný pomer, pričom v tomto medziobdobí mala žalobkyňa naďalej vykonávať prácu pre žalovaného s jeho súhlasom. Táto skutočnosť je rozhodujúcou pre posúdenie dôvodnosti

žaloby, pretože v prípade, že došlo k vykonávaniu prác žalobkyňou po uvedenom dátume so súhlasom žalovaného, pracovný pomer účastníkov strán sporu by sa zmenil na pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú. Je povinnosťou súdu odstrániť rozpory strán aj vzhľadom na zrejmé nezrovnalosti, ktoré vyplývajú z Dohody o zmene pracovnej zmluvy, z ktorej má vyplývať, že táto bola podpísaná XX. XX. XXXX, a je tam uvedené, že mala byť prevzatá žalobkyňou až XX. XX. XXXX. Tento rozpor spolu s rozpormi v podaniach žalovaného, napr. na č. I. 33 spisu, kde je uvedené to, že žalobkyňa bola vyzvaná hneď XX. XX. XXXX a následne je tento dátum opravený na dátum XX. XX. XXXX, dosiaľ nebol odstránený. Súd prvej inštancie uviedol, že žalobkyňa aj po uplynutí doby dohodnutej v pracovnej zmluve pokračovala s vedomím zamestnávateľa vo výkone práce.

25. Odvolací súd pristúpil k zrušeniu napadnutého rozsudku postupom podľa § 389 ods. 1 písm. b) CSP. Rozhodnutie súdu prvej inštancie zrušil z dôvodu, že súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

26. Úlohou súdu prvej inštancie bude spoľahlivo zistiť skutkový stav veci vo vzťahu k preukázaniu existencie dôvodov pre trvanie pracovného pomeru žalobkyne len do XX.XX.XXXX alebo či nedošlo k vzniku pracovného pomeru na dobu neurčitú. Musia sa odstrániť pochybnosti o dôležitých skutočnostiach majúcich vplyv na záver o pravdivosti či nepravdivosti tvrdení žalobkyne. Žalovaná strana musí odstrániť rozpory v písomných dôkazoch a výpovediach vo vzťahu k uzavretiu dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa XX. XX. XXXX. Tvrdenia žalobkyne o existencii pracovného pomeru na dobu neurčitú musia spoľahlivo vyvrátiť. Musí sa zistiť skutkový stav ohľadne uzatváranie písomnej dohody o zmene pracovnej zmluvy, žalobkyňa ozrejmi dôvody uzatvorenia takejto dohody vzhľadom na, ako aj dôvody podanej žiadosti o predĺženie pracovného pomeru zo dňa XX.X. XXXX. Okolnosti uzatvárania dohôd medzi stranami sporu sú dôležité pre prijatie následného právneho záveru o platnosti alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

27. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3:0. (§ 3 ods. 9 zákona číslo 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov § 393 ods. 2 CSP,).

Poučenie:

Proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť s výnimkou prípadov podľa § 429 ods. 2 v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).