

Súd: Krajský súd Prešov
Spisová značka: 20CoPr/3/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8315210704
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 03. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martin Baran
ECLI: ECLI:SK:KSPO:2019:8315210704.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Prešove v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Martina Barana a členov senátu JUDr. Daniely Babinovej a JUDr. Mariany Muránskej v spore žalobkyne H.. V. G., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom N. XX, právne zastúpenej Mgr. Mariánom Lipom, advokátom so sídlom Štefánikova 18, Humenné, proti žalovanej B. N. v P., A.: XX XXX XXX, so sídlom H. XX, P., o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru s prísl., o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Humenné č.k. 18Cpr/2/2015 - 101 zo dňa 13.06.2018 takto

rozhodol:

I. Potvrďuje rozsudok vo výroku o určení, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.06.2014 v spojení s dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 07.01.2015 medzi stranami sporu trvá naďalej.

II. V prevyšujúcej časti zrušuje napadnutý rozsudok a vracia vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie určil, že pracovný pomer medzi stranami sporu trvá naďalej s poukazom na skutočnosť, že žalovaná nepreukázala to, že k dohode o zmene pracovnej zmluvy došlo do skončenia splatnosti pôvodne uzavretej pracovnej zmluvy, ktorá bola uzavretá na dobu určitú, pričom za takéhoto stavu došlo k vzniku pracovného pomeru na dobu neurčitú a v takomto prípade už podpísaná dohoda o zmene pracovnej zmluvy nebola možnou.

2. Zároveň súd prvej inštancie priznal žalobkyni náhradu mzdy v sume priemerného zárobku, a to za 35 mesiacov po 411,76 eura, spolu 14.411,60eura, pričom list žalovanej zo dňa 29.06.2015 považoval za oznámenie o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní.

3. O náhrade trov konania rozhodol v zmysle § 255 ods. 1 CSP, keď priznal náhradu trov konania plne úspešnej žalobkyni.

4. Súd prvej inštancie vec právne posúdil v zmysle § 48, § 71 a následných Zákonníka práce a o náhrade mzdy rozhodol v zmysle § 79 Zákonníka práce.

5. Proti citovanému rozsudku bolo podané odvolanie zo strany žalovanej, ktorá namietla nesprávne skutkové zistenia, a preto aj nesprávne právne posúdenie veci.

6. Žalovaná namietla skutočnosť, že súd prvej inštancie uveril tvrdeniam žalobkyne o tom, že dohodu o zmene pracovnej zmluvy nepodpísala 08.01.2015, ale 21.01.2015, pričom tento záver nemá oporu vo vykonanom dokazovaní, nakoľko je nelogické sa domnievať, aby dohodu o zmene pracovnej zmluvy

podpísala osoba vtedy, ak by bola antidatovaná. Samotný fakt, že pred dohodnutou dobou požiadala o predĺženie pracovnej zmluvy, pričom sa nezmieňovala o nejakých nezrovnalostiach v dátume podpisu, svedčí o tom, že nebola nejakým spôsobom zavádzaná. Tieto skutočnosti následne žalobkyňa uvádzala až zrejme po porade s advokátom.

7. Zároveň žalovaný odvolaním napadol výrok o priznaní náhrady mzdy žalobkyne s tým, že nie je pravdou, že oznámila dňa 29.06.2015, že trvá na ďalšom zamestnávaní, nakoľko to z jej podania z tohto dňa žiadnym spôsobom nevyplýva a nemožno dospieť k takémuto záveru ani gramatickým, logickým či iným výkladovým pravidlom. Žalobkyňa v podstate doposiaľ nedala žalovanému oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní, čo je základným predpokladom pre priznanie náhrady mzdy.

8. Žalovaná k podanému odvolaniu uviedla, že súhlasí so závermi súdu prvej inštancie s tým, že výsluchom svedka boli preukázané sporné okolnosti. Rovnako nesúhlasila s odvolacím dôvodom, podľa ktorého žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy nie je oznámením o trvaní na ďalšom zamestnávaní, pričom súd prvej inštancie správne vyhodnotil toto jej podanie a správne rozhodol aj vo veci náhrady mzdy.

9. K predmetnému podaniu sa žalovaná napriek výzve súdu prvej inštancie nevyjadrila.

10. 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) s tým, že miesto a čas vyhlásenia rozhodnutia oznámil na úradnej tabuli Krajského súdu v Prešove a na jeho webovej stránke, najmenej 5 dní vopred a dospel k záveru, že odvolanie je dôvodné len čiastočne, a to proti výroku o náhrade mzdy.

11. V odvolacom konaní z dispozičnej zásady vyplýva, že odvolací súd vec prejedná v medziach, v ktorých sa odvolateľ domáha prieskumu. Určením rozsahu napadnutia rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolateľ nielen vymedzuje to, ohľadne akých výrokov u rozhodnutia súdu prvej inštancie nastal suspenzívny účinok odvolania, ale súčasne stanoví medze, v ktorých je odvolací súd oprávnený a povinný rozhodnutie súdu prvej inštancie preskúmať.

12. Odvolací súd v odvolacom konaní posúdil relevantnosť konkrétnych odvolacích dôvodov v kontexte s namietaným nesprávnym právnym posúdením, to, či súd prvej inštancie na zistený skutkový stav správne, v úplnosti, aplikoval príslušné právne predpisy, či riadne svoje rozhodnutie odôvodnil, to všetko s prihliadnutím na to, že v odôvodnení rozhodnutia nemusí byť daná odpoveď na každú námietku alebo argument v opravnom prostriedku, ale iba na tie, ktoré majú rozhodujúci význam pre rozhodnutie o odvolaní (Ústavný súd Slovenskej republiky II.ÚS 78/05).

13. Súd prvej inštancie v dostatočnom rozsahu zistil skutkový stav pokiaľ sa týka určenia trvania pracovného pomeru a zo zistených skutočností prijal správny právny záver. Keďže ani v priebehu odvolacieho konania sa na týchto skutkových a právnych zisteniach nič nezmenilo, odvolací súd si osvojil náležité a presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia súdom prvej inštancie, na ktoré v plnom rozsahu odkazuje (§ 387 ods. 2 CSP) .

14. Rozhodnutie súdu prvej inštancie je v tejto časti konzistentné a jednoznačnými argumentmi podporil záver, ku ktorému dospel, pričom k celkovej presvedčivosti rozhodnutia súdu prvej inštancie možno uviesť, že premisy zvolené v rozhodnutí, ako aj závery, na základe ktorých k týmto dospel, sú pre nielen právnickú, ale aj laickú verejnosť prijateľné a racionálne; zároveň aj spravodlivé a presvedčivé. Právne závery sú v súlade s vykonanými skutkovými zisteniami a celkovo možno konštatovať, že napadnuté rozhodnutie, pokiaľ sa týka rozsahu jeho odôvodnenia je v súlade s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR, ale aj čl. 6 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

15. Pokiaľ sa týka prvej odvolacej námietky vznesenej žalovanou, túto považoval odvolací súd za nedôvodnú. Výsledky, ku ktorým dospel súd prvej inštancie majú oporu vo vykonanom dokazovaní, pričom z obsahu vyplýva, že žalovaný neunesol dôkazné bremeno preukázania skutočností, ktoré boli spornými v danej veci a teda to, či k podpisu dohody o zmene pracovnej zmluvy došlo počas trvania

platnosti pôvodnej pracovnej zmluvy, alebo až neskôr, čo bolo rozhodujúcou otázkou pre posúdenie trvania pracovného pomeru strán sporu. Odvolací súd poukazuje na skutočnosť, že tvrdenia žalobkyne majú oporu v dôkazoch založených v spise. Pokiaľ žalobkyňa tvrdila, že k predmetnému podpisu dohody o zmene pracovnej zmluvy došlo až 21.01.2015, tento jej záver je podporený dátumom kedy jej bola predmetná dohoda odovzdaná ako aj svedeckou výpoveďou. Ako vyplýva z čl. 9 spisu dohodu prevzala 21.01.2015. Už tu vzniká otázka z akého dôvodu došlo k prevzatiu tejto listiny zamestnancom v takom dlhom časovom odstupe. Táto skutočnosť spôsobila presun dôkazného bremena na žalovanú, ktorá mala dôkazmi objasniť predmetný časový posun, ktorý korešponduje s tvrdeniami žalobkyne o tom, že dohoda bola podpisovaná až v deň jej prevzatia. Napriek skutočnostiam, že pôvodne navrhovala žalovaná výsluchy svedkov na preukázanie jej tvrdení, nakoniec upustila od návrhu výsluchu týchto svedkov. Žalovaná navrhla výsluch svedkyne na preukázanie skutočnosti, kedy bola skutočne podpisovaná dohoda o zmene pracovnej zmluvy, následne uviedla, že navrhovaný svedok nebol osobne prítomný pri podpísaní dohody o zmene pracovnej zmluvy. Ani z výsluchu zástupcu žalovanej nevyplýva, že dohoda o zmene pracovnej zmluvy bola podpísaná pred uplynutím platnosti pôvodnej dohody, pričom tvrdenia žalobkyne boli preukázané výsluchom svedka, ktorý bol prítomný s ňou na pracovisku v dňoch 07. a 08. 01. 2015. Z týchto dôkazov nie je možné dospieť k inému záveru než, že naozaj dohoda o zmene pracovnej zmluvy bola podpisovaná 21.01.2015, kedy došlo aj k prevzatiu predmetnej dohody zo strany žalobkyne. Z týchto dôvodov považoval odvolací súd odvolacie námietky za nedôvodné.

16. Zákonník práce počítá aj so situáciami, keď sa pôvodne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu zmení na pracovný pomer na neurčitý čas. Stane sa tak vtedy, ak zamestnanec po uplynutí dohodnutej doby ďalej pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa. Takýto pracovný pomer sa mení na pracovný pomer na neurčitý čas, ak sa účastníci nedohodnú inak. Ide o výkon akejkoľvek práce pre zamestnávateľa bez ohľadu na to, či táto práca je súladná s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve. Takýto pracovný pomer na čas neurčitý možno skončiť len spôsobmi uvedenými v § 59 ZP. Pokračovanie v práci s vedomím zamestnávateľa však neznamená, že o ďalšom výkone práce zamestnanca musel viesť sám štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Môže ním byť akýkoľvek vedúci zamestnanec, ktorý je zamestnancovi nadriadený, napríklad najbližší nadriadený vedúci zamestnanec. Ide o pokračovanie práce s vedomím zamestnávateľa bez toho, aby mu v tom zamestnávateľ (člen štatutárneho orgánu alebo iný nadriadený vedúci zamestnanec) zabránil. Ak však zamestnancovi takýto vedúci zamestnanec dá nepochybne najavo, že s ďalším výkonom práce nesúhlasí, nemalo by dôjsť k zmene pracovného pomeru na pracovný pomer na čas neurčitý. K prekvalifikácii pracovného pomeru z doby určitej na neurčitý čas dôjde len za predpokladu, že zamestnávateľ vedel o ďalšom výkone práce a nezabránil mu v jej pokračovaní výslovne alebo iným spôsobom (pozri dikciu: „s vedomím zamestnávateľa“). V prípade, že o ďalšom výkone práce nevedel, k prekvalifikácii pracovného pomeru z doby určitej na čas neurčitý nedôjde. K prekvalifikácii pracovného pomeru na určitú dobu na pracovný pomer na neurčitý čas nedôjde, ak zamestnávateľ po skončení doby trvania pracovného pomeru výslovne zakáže ďalší výkon práce zamestnanca.

Aby bolo preukázateľné, že zamestnávateľ nepočíta s výkonom práce zamestnanca pracujúceho v pracovnom pomere na určitú dobu po jej uplynutí, v aplikačnej praxi je obvyklé, že zamestnávateľ zašle oznámenie zamestnancovi, kedy sa mu končí pracovný pomer (nejde o výpoveď, ale len o úkon zamestnávateľa nad rámec povinností daných ZP, avšak týmto úkonom výslovne deklaruje svoju vôľu naďalej zamestnanca nezamestnávať). (BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea, LACKO, Miloš, MESIARKINOVÁ, Soňa, RYBÁROVÁ, Mária, KRIŽAN, Viktor, MAČUHA, Miroslav, VOJTKO, Jakub. § 71 []. In: BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea, LACKO, Miloš, MESIARKINOVÁ, Soňa, RYBÁROVÁ, Mária, KRIŽAN, Viktor, MAČUHA, Miroslav, VOJTKO, Jakub. Zákonník práce. 1.. Bratislava: Nakladateľství C. H. Beck, 2017, s. 675).

17. 21 Cdo 568/2005: Pracovný pomer na určitú dobu sa zmení na pracovný pomer na neurčitý čas nielen vtedy, ak zamestnanec pokračuje vo vykonávaní prác s vedomím najbližšieho nadriadeného zamestnanca, ale aj vtedy, ak koná prácu s vedomím inej fyzickej osoby, ktorá nie je vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere, ale koná v mene zamestnávateľa ako jeho zástupca na základe dohody o plnej moci.

Krajský súd v Ostrave, sp. zn. 12 Cdo 478/61 (R 26/1962): Ak účastníci pokračujú v pracovnom pomere dojednanom na určitú dobu, zmení sa pracovný pomer dojednaný na určitý čas na pracovný pomer dojednaný na neurčitý čas.

21 Cdo 2080/2001 (SJ 8/2003): Pre pojem „s vedomím zamestnávateľa“ podľa § 56 ods. 2 Zákonníka práce (podľa slovenského ZP § 71 - pozn. autora) stačí, ak je práca zamestnancom vykonávaná čo i len s vedomím nadriadeného zamestnanca.

18. Odvolací súd poukazuje na obsah odôvodnenia súdu prvej inštancie, a to body 29. až 34, s ktorými sa plne stotožňuje a ktoré v podstate zodpovedajú otázky vznesené žalovanou v odvolacom konaní.

19. S poukazom na tieto skutočnosti považoval odvolací súd za dôvodné potvrdiť napadnutý rozsudok vo výroku o určení, že pracovný pomer medzi stranami sporu trvá aj s poukazom na citovanú judikatúru a ustálený skutkový stav, z ktorého vyplýva, že žalobkyňa pokračovala v pracovnom pomere aj po uplynutí udalosti ohraničujúcej jej pracovný pomer na dobu určitú. Nebolo spornou skutočnosťou, že zamestnávateľ vedel už 08.01.2015, že zastupovaný pracovník z dôvodu úmrtia sa nevráti do pracovného pomeru a fakticky súhlasil s vykonávaním práce žalobkyne pre neho, čím sa pracovný pomer prekvalifikoval na pracovný pomer na dobu neurčitú. Tieto skutočnosti boli preukázané a po tom, čo žalobkyňa preukázala dátum podpísania dohody o zmene pracovnej zmluvy, bolo dôvodné potvrdiť napadnutý rozsudok vo výroku o určení trvania pracovného vzťahu medzi stranami sporu.

20. Odvolací súd považoval za dôvodné odvolacie námietky žalovanej týkajúce sa výroku o priznaní náhrady mzdy. V danom prípade sa súd prvej inštancie neriadil dôsledne úpravou uvedenou v § 79 Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní. Ide o jednostranný právny úkon, ktorý je adresovaný zamestnávateľovi, z ktorého vyplýva, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnaní. Súd prvej inštancie neodôvodnil úvahy, ktoré ho viedli k tomu, že považoval žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2015 za oznámenie zamestnanca v zmysle citovaného ustanovenia Zákonníka práce. Z tohto dôvodu zaťažil svoje rozhodnutie nepreskúmateľnosťou, čím odňal stranám sporu právo na spravodlivý proces, čo je dôvodom pre zrušenie rozhodnutia súdu prvej inštancie v tejto časti. Súd prvej inštancie sa musí vyporiadať s otázkou, či žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy spĺňa náležitosti oznámenia zamestnanca v zmysle § 79 Zákonníka práce, nakoľko zo samotného znenia tejto žiadosti tento záver nevyplýva. V takomto prípade je na zamestnancovi preukázať predmetnú výzvu, pričom takýmto návrhom môže byť návrh na zmenu žalobného petitu, ktorý môže zamestnanec uplatniť v priebehu sporu, tak ako sa to stalo v tomto prípade. V prípade teda, že zamestnanec neunesie dôkazné bremeno preukázania skutočnosti, že žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy spĺňa náležitosti oznámenia zamestnanca o trvaní na ďalšom zamestnaní, nepochybne je takýto nárok uplatnený návrhom na zmenu žalobného petitu. Až po vyporiadaní sa s touto skutočnosťou bude možné ustáliť od akého obdobia vznikol zamestnancovi nárok na náhradu mzdy a následne bude úlohou súdu prvej inštancie sa dôsledne vyporiadať aj s otázkou ustálenia výšky priemerného zárobku v zmysle Zákonníka práce, nakoľko takéto odôvodnenie absolútne absentuje v rozhodnutí súdu prvej inštancie ako aj sa vyrovnáť s ďalšími prípadnými tvrdeniami strán, ktoré budú v konaní vznesené. Zároveň bude úlohou súdu prvej inštancie svoje rozhodnutie presvedčivo a dôsledne odôvodniť tak, aby spĺňalo náležitosti na riadne odôvodnenie rozhodnutia v zmysle § 220 ods. 2 CSP.

21. Vo svojom rozhodnutí súd prvej inštancie zároveň rozhodne aj o trovách konania včítane trov odvolacieho konania.

22. Rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Prešove v pomere hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 C.s.p.) 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 C.s.p.).

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 C.s.p.).

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 C.s.p.).