

Rozhodnutí Krajského soudu v Nitře ze dne 06.02.1959, sp. zn. 4 Co 4/59, ECLI:CZ:KSNR:1959:4.CO.4.1959.1

Číslo: 5/1960

Právní věta: K otázce tzv. příležitostných zaměstnanců. Pracovním poměrem na určitý čas je aj pracovní poměr založený takými projevy účastníků, které - vyložené v duchu pravidel socialistického spoluzití - nepripúšťajú pochybnosť, že pracovní poměr má trvať určitý, podľa kalendára presne neohraničený čas.

Soud: Krajský soud v Nitře

Datum rozhodnutí: 06.02.1959

Spisová značka: 4 Co 4/59

Číslo rozhodnutí: 5

Číslo sešitu: 2

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 88/1945 Sb. § 13 odst. 2

§ 13 odst. 3

§ 13 odst. 4

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Podľa tvrdenia žaloby bola žalobkyňa zamestnaná u žalovanej účastníčky ako sezónná robotníčka a 20. 6. 1958 bol s ňou bez dôležitého dôvodu predčasne zrušený pracovný pomer; stalo sa tak bez súhlasu odboru pracovných síl rady ONV, avšak aj bez súhlasu závodného výboru ROH žalovanej účastníčky. Žiadala preto, aby bolo vyslovené, že jej pracovný pomer trval aj po 20. 6. 1958 a že žalovaná účastníčka je povinná jej zaplatiť ušlý zárobok mesačne po 550 Kčs až do 1. 12. 1958.

Obrana žalovanej účastníčky bola v podstate tá, že žalobkyňa bola zamestnaná len ako príležitostná robotníčka podľa potreby, v dôsledku čoho s ňou vraj ani nebol predčasne rozviazaný pracovný pomer, ale bolo jej len povedané, aby na druhý deň neprišla do práce. Podľa pracovného poriadku štátnych lesov majú tri kategórie zamestnancov, a to zamestnancov stálych, sezónnych a príležitostných, a žalobkyňa patrila medzi zamestnancov príležitostných, ktorí boli povolaní do práce len na určitý čas a to podľa povahy práce, takže žalobkyňa vlastne ani nebola prepustená z pracovného pomeru predčasne.

Ľudový súd v Topolčanoch žalobu zamietol s odôvodnením, že žalobkyňa bola len príležitostná robotníčka, s ktorom nebol uzavretý trvalý pracovný pomer, pričom na pracovisku bola neznášenlivá, nabádala aj iné robotníčky k neposlušnosti a sama neuposlechla v konkrétnom prípade príkaz ísť

pracovať na iné pracovisko.

Krajský súd v Nitre rozsudok súdu prvej stolice zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a na nové rozhodnutie.

Odôvodnenie:

Súd prvej stolice posúdil pracovný pomer žalobkyne tak, že bola len príležitostnou robotníčkou, pravda aké závery z toho plynú pre trvanie a zánik pracovného pomeru, resp. spôsoby zániku už nič neuvádza, keďže je nejasné, čo prvý súd mienil pod tým, že žalobkyňa nemala uzavretý trvalý pracovný pomer, bez toho, že by bolo uvedené, čo z toho vyplýva, a to tým viac, že prvý súd v odôvodnení svojho rozsudku uvádza také skutkové okolnosti, ktoré by poprípade odôvodňovali predčasné prepustenie z pracovného pomeru.

Pracovný pomer vzniká zmluvou medzi účastníkmi a pre jeho posúdenie je rozhodný obsah tejto zmluvy. Obsah je buď priamo v zmluve uvedený, poprípade sa účastníci odvolávajú na pracovný poriadok zamestnávateľa, buď vyplýva z povahy a účelu práce, na ktorú bola pracovná zmluva uzavretá.

Pokiaľ ide o trvanie pracovného pomeru, je pracovná zmluva uzavieraná buď na neurčitý čas, buď na určitý čas, pričom na tento druhý spôsob aj v prípade, že nie je o tom v zmluve nič presnejšieho uvedené, možno usudzovať z účelu a povahy práce, napr. sezónna pracovná zmluva, žatevná pracovná zmluva, zmluva na vykonanie prác so senom, na kopanie vinohradu apod.

Pracovné pomery na určitý čas nie sú totiž len také pracovné pomery, ktorých skončenie bolo predom presne určené podľa kalendára, ale i tie pracovné pomery, ktorých trvanie je určené s objektívnou určiteľnosťou. Musí ísť pravda o pracovné pomery založené takými prejavmi vôle účastníkov, ktoré - vyložené tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých boli učinené, zodpovedá pravidlom socialistického spoluzitia (§ 31 obč. zák.) - nepripúšťajú pochybnosti, že taký pracovný pomer nemá byť pomerom bez určitého trvania, ale že má trvať určitý, i keď zatiaľ podľa kalendára neohraničený čas (o ktorého skutočnej dĺžke oba účastníci nemusia zatiaľ ani mať istotu).

Ide preto o pracovný pomer na určitý čas i v prípade, ak bol napr. ujednaný na čas až do nastúpenia nástupcu alebo ak bol ujednaný na čas až po návratu zastupovanej zamestnankyne z materskej dovolenej. Takéto pracovné pomery končia uplynutím doby, na ktorú boli zjednané. Pri zrušení pracovného pomeru zjednaného na určitý čas nie je treba, aby zamestnávateľ vyžadoval súhlas odboru pracovných síl rady ONV podľa § 13 dekr. č. 88/1945 Zb. a súhlas závodného výboru ROH podľa § 22 bod 5 dekr. č. 104/1945 Zb. (prejednanie závodného výboru), event. podľa § 27 zák. č. 51/1955 Zb., resp. zák. č. 67/1958 Zb. /1/ lebo v udelení súhlasu odboru pracovných síl a závodného výboru ROH na zjednanie pracovného pomeru na určitý čas treba spatrovať súčasne i súhlas so zrušením tohto pracovného pomeru ku dňu, kedy uplyne čas, na ktorý bol zjednaný.

Posudzujúc pracovnú zmluvu z toho hľadiska, potom nie je rozhodné, na ak dlhý čas bola uzavretá - možno ju pravda uzavrieť aj na jeden deň - a len z toho, že pracovná zmluva bola uzavretá len na krátky čas, poprípade len na vykonanie určitej práce, nemožno usudzovať, že tu nevznikla riadna pracovná zmluva a tým menej že vôbec nevznikol riadny pracovný pomer - ako to vlastne tvrdí žalovaná účastníčka vo svojej obrane, pomenujúc zmluvu príležitostnou. Pokiaľ teda prvý súd hovorí, že žalobkyňa bola len príležitostnou pracovníčkou, tým nie je daná nijaká právne relevantná kvalifikácia jej pracovného pomeru, najmä nie z hľadiska možností zániku pracovného pomeru. Aj v takomto prípade ide o riadnu pracovnú zmluvu, uzavretú na určitý, spravidla krátky čas už či výslovne, či z povahy okolností konkrétneho prípadu, na ktorú sa vzťahujú všeobecné predpisy o zániku pracovného pomeru. Pomenovanie príležitostná pracovná zmluva, pod ktorou sa vo

všeobecnosti myslí náhodilý, jednorazový, kratší čas trvajúci pracovný pomer, vlastne nie je pojmom pracovného práva, hoci má svoj význam v osobitných právnych odboroch (nemocenské poistenie, sociálne zabezpečenie).

Vychádzajúc z toho aj v súdnej veci bolo potrebné zistiť, akým spôsobom bol v tom ktorom čase medzi účastníkmi uzavretý pracovný pomer, aký bol obsah pracovnej zmluvy, najmä z hľadiska jej trvania a možností jeho rozviazania. Tu predovšetkým zaobstará prvý súd pracovný poriadok žalovanej účastníčky. Keď tento pracovný poriadok v tomto smere nebude obsahovať primerané ustanovenie, potom bude treba obsah pracovnej zmluvy medzi účastníkmi posúdiť z povahy prác, na vykonanie ktorých bola v tom ktorom čase uzavretá. Ak nepôjde o sezónnu pracovnú zmluvu, totiž o pracovnú zmluvu, pri ktorej zamestnanec po istý čas stojí k dispozícii zamestnávateľovi, hoci aj pre okolnosti ním - poprípade zamestnávateľom - nezavinené ani nepracuje, potom pôjde pravdepodobne o pracovnú zmluvu uzavretú na krátky čas, resp. na určitú pracovnú príležitosť alebo na vykonanie určitej práce. Bude vhodné zaobstaráť aj mzdové listiny, poprípade aj z predchádzajúcich rokov, z ktorých bude možno posúdiť trvanie prác, resp. ich povahu a výšku zárobku.

Pracovný pomer uzavretý na neurčitý čas možno rozviazať výpoveďou alebo predčasným zrušením, pracovný pomer uzavretý na určitý čas zaniká uplynutím času, resp. predčasným prepustením. V týchto prípadoch - okrem zániku pracovného pomeru uzavretého na určitý čas uplynutím času - však bude potrebný súhlas závodného výboru. Súhlas odboru pracovných síl nebude potrebný, ak pôjde o pracovný pomer, aký je uvedený v § 13 odst. 2 až 4 dekr. č. 88/1945 Zb.; o takýto pracovný pomer patrne pôjde aj v prípade žalobkyne. Čo do výpovedných lehôt sa poukazuje na ustanovenie § 13 zák. č. 244/1922 Zb.

Podľa toho má konanie prvého súdu chyby, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci a odstránenie ktorých by vyžadovalo neúmerne doplnenie dokazovania na odvolacom súde. Preto bol napadnutý rozsudok zrušený a vec vrátená prvému súdu na ďalšie konanie podľa toho, čo bolo vyššie uvedené, a na nové rozhodnutie, a to aj čo do odvolacích trov (§ 187 odst. 2 o. s. p.).

1) Porovnaj teraz zák. č. 37/1959 Zb.