

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 17CoPr/3/2023
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6722204076
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 01. 2024
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ľubomír Šabla
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2024:6722204076.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Ľubomíra Šablu a sudcov JUDr. Zity Nagypálovej a JUDr. Dušana Ďuriana ako členov senátu, v spore žalobcu: A. B. A., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom C. XXXX/XX, XXX XX D. E., proti žalovanému: INVESTEX GROUPS, a.s., so sídlom Mostová 2, 811 02 Bratislava, IČO: 46 515 950, právne zastúpený: JUDr. Radkom Petruňom, advokátom, Advokátska kancelária so sídlom Tehelná 189, 960 01 Zvolen, v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a iné, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 18Cpr/7/2022 - 153 zo dňa 18. apríla 2023 ako súdu prvej inštancie, takto

rozhodol:

I. Rozsudok súdu prvej inštancie v II. výroku o zamietnutí žaloby a v III. výroku o trovách konania p o t v r d z u j e.

II. Žalobca j e p o v i n n ý nahradiť žalovanému trovy odvolacieho konania v rozsahu 100 % do troch dní od právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o výške náhrady trov odvolacieho konania.

odôvodnenie:

1. Odvolaním napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie konanie v časti o určenie, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončil dohodou podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce ku dňu 29.07.2022 zastavil (I. výrok); žalobu žalobcu zamietol (II. výrok) a uložil žalobcovi povinnosť nahradiť žalovanému trovy konania v rozsahu 100 %, do 3 (troch) dní od právoplatnosti uznesenia o ich výške (III. výrok).

2. Z obsahu spisu a odôvodnenia predmetného rozhodnutia súdu prvej inštancie vyplýva, že žalobca sa žalobou podanou na súde prvej inštancie dňa 26.09.2022 domáhal voči žalovanému určenia, že jeho pracovný pomer založený Pracovnou zmluvou zo dňa 22.04.2022 (ďalej aj „pracovná zmluva“) bol ukončený dňa 29.07.2022 neplatne a tiež určenia, že jeho pracovný pomer bol ukončený dohodou podľa § 79 ods. 4 písm. b/ zákona č. 311/2001 Z.z. - Zákonníka práce v platnom znení (ďalej aj „Zákonník práce“). Zároveň žiadal zaviazat' žalovaného povinnosťou uhradiť mu náhradu mzdy vo výške dvojmesačného priemerného zárobku podľa § 79 ods. 5 Zákonníka práce.

3. Na základe dispozitívneho úkonu žalobcu, ktorým vzal späť žalobu v časti o určenie skončenia pracovného pomeru dohodou, súd prvej inštancie konanie v tejto časti zastavil. Predmetom konania zostal nárok žalobcu na vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe a mzdové nároky.

4. Z nesporných skutkových tvrdení strán sporu a z vykonaného dokazovania súd prvej inštancie zistil, že medzi žalobcom a žalovaným došlo k vzniku pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy s nástupom do práce od 02.05.2022. Žalobca bol prijatý na pozíciu personalista a podnikový právnik. V článku 2 pracovnej zmluvy bola písomne dojednaná skúšobná doba v trvaní 3 mesiacov.

Skúšobná doba tak začala plynúť odo dňa vzniku pracovného pomeru, t. j. odo dňa nástupu do práce od 02.05.2022 a plynula 3 mesiace do 02.08.2022. Medzi stranami taktiež nebolo sporné, že dňa 29.07.2022 na pracovisku žalovaný doručil žalobcovi písomné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe ku dňu 29.07.2022. Žaloba bola podaná na súde prvej inštancie v zákonnej lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, dňa 26.09.2022. Obe strany zhodne uviedli, že žalobca pri doručení skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe požiadal žalovaného o ukončenie pracovného pomeru dohodou k 31.08.2022. Žalovaný s jeho návrhom na skončenie pracovného pomeru dohodou k neskoršiemu dátumu nesúhlasil, pretože nebol spokojný s pracovnými výsledkami žalobcu.

5. Súd prvej inštancie neuznal žalobcom v konaní namietanú neplatnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu, že zamestnávateľ nedoručil druhému účastníkovi písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru aspoň 3 dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Nebolo sporné, že žalovaný ako zamestnávateľ doručil žalobcovi oznámenie o skončení pracovného pomeru v deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Zo znenia ustanovenia § 72 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva povinnosť doručiť druhému účastníkovi písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru, aby mohlo dôjsť k účinkom skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Táto podmienka bola splnená. Nesplnenie lehoty aspoň 3 dni pred dňom, keď sa pracovný pomer má skončiť nespôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, nakoľko sa jedná len o poriadkovú lehotu, ktorej nedodržanie neznamená neplatnosť právneho úkonu ani s poukazom na § 39 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v platnom znení (ďalej aj „OZ“).

6. Pokiaľ žalobca poukázal na to, že skončenie pracovného pomeru na konci skúšobnej doby považuje za neplatné aj z dôvodu rozporu s dobrými mravmi, nakoľko podľa jeho názoru si vždy plnil pracovné povinnosti riadne, poukázal len na situáciu, kedy v deň ukončenia pracovného pomeru dostal pokyn od zamestnávateľa vypracovať trestné oznámenie, pričom nemal dostatok podkladov na jeho vypracovanie a toto nemohlo byť zo strany zamestnávateľa posúdené ako nesplnenie povinnosti s poukazom na § 47 ods. 3 písm. a/ Zákonníka práce. Z výpovedí oboch strán vyplynulo, že v deň ukončenia pracovného pomeru dal žalovaný žalobcovi ešte pracovný pokyn na vypracovanie trestného oznámenia. Súd prvej inštancie k uvedenému skonštatoval, že táto skutková okolnosť nemala žiaden vplyv na posúdenie platnosti alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Žalovaný uviedol, že počas skúšobnej doby si chcel overiť prácu žalobcu, avšak s ňou nebol spokojný a práve preto sa rozhodol skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe písomným oznámením, v ktorom však žiadne dôvody neuviedol a žalobcovi ústne oznámil, že nie je spokojný s výkonom jeho práce. Súd prvej inštancie poukázal na to, že skúšobná doba dáva priestor zamestnávateľovi aj zamestnancovi vyskúšať si zotrvanie v pracovnom pomere a konkrétne zamestnávateľovi umožňuje overiť si schopnosti zamestnanca a v prípade, že z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu zamestnávateľ nemá záujem na ďalšom trvaní pracovného pomeru zamestnanca, má možnosť s ním skončiť pracovný pomer jednoduchým spôsobom a to zaslaním oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe bez akýchkoľvek ďalších zákonných obmedzení. Z tohto pohľadu je potom irelevantné, že podľa názoru žalobcu si svoje pracovné povinnosti vždy vykonával k spokojnosti zamestnávateľa. Ak aj žalobca tvrdí, že tu nebol daný dôvod a to neuspokojivé pracovné výsledky, uvedená okolnosť nič nemení na tom, že žalovaný sa rozhodol ukončiť so žalobcom pracovný pomer, pričom v písomnom oznámení žiaden dôvod neuviedol. Doručenie písomného oznámenia o skončení pracovného pomeru znamená ukončenie pracovného pomeru ku dňu, ktorý je v oznámení uvedený. V tomto konkrétnom prípade ku dňu 29.07.2022. Žalovaný ako zamestnávateľ využil právo, ktoré mu priznáva Zákonník práce a to ukončiť pracovný pomer so zamestnancom v skúšobnej dobe, splnil všetky podmienky platnosti tohto právneho úkonu, a preto súd prvej inštancie nezistil, že by bolo ukončenie pracovného pomeru neplatným právnym úkonom.

7. K argumentácii žalobcu o tom, že žalovaný mal preukázať dôvod ukončenia pracovného pomeru s poukazom na § 13 ods. 9 Zákonníka práce súd prvej inštancie uviedol, že žalobca si predmetné ustanovenie nesprávne vyložil. Povinnosť zamestnávateľa preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov je daná v prípade, ak zamestnanec súdu oznámi v rámci pracovno-právneho sporu také skutočnosti, z ktorých by bolo možné dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo preto, že žalobca si ako zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovno-právneho vzťahu. Žalobca žiadne takéto skutočnosti v žalobe ani v ústnych prednesoch, prípadne pri svojom výsluchu, neuviedol. Žalobca len poukázal na podanie trestného oznámenia voči zamestnávateľovi, avšak k tomuto došlo až po skončení pracovného pomeru, t.j. nie je daná časová súvislosť, že by kvôli tomuto trestnému oznámeniu mal

byť ukončený pracovný pomer so žalobcom. Na výslovnú otázku súdu prvej inštancie žalobca uviedol, že až do ukončenia pracovného pomeru nepociťoval zo strany zamestnávateľa žiadnu diskrimináciu, ani postih z dôvodu uplatňovania svojich práv vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov, naopak zamestnávateľ mu vždy vyšiel v ústrety vo vzťahu k dovolenke, k prípadným náhradným voľnám za prácu počas sviatkov, t. j. boli plnené povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce z pracovno-právneho vzťahu. Ani pri ukončení pracovného pomeru neboli zistené také skutočnosti, ktoré by nasvedčovali ukončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa pre uplatňovanie práv žalobcu. Za túto skutkovú okolnosť nemožno považovať žiadosť žalobcu o ukončenie pracovného pomeru dohodou, keďže zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce zamestnávateľovi nevyplýva povinnosť uzavrieť so zamestnancom ním navrhnutú dohodu o skončení pracovného pomeru. Rovnako skutočnosť, že až ku koncu skúšobnej doby došlo k skončeniu pracovného pomeru, neznamená, že by šlo o výkon práva v rozpore s dobrými mravmi. Skúšobná doba bola medzi zmluvnými stranami dojednaná na tri mesiace a počas tejto skúšobnej doby, t. j. od prvého do posledného dňa má právo ktorákoľvek strana písomným oznámením ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe. Súd prvej inštancie teda nezistil žiadnu formu diskriminácie, ani ukončenie pracovného pomeru z dôvodu, že si žalobca ako zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovno-právneho vzťahu.

8. S poukazom na uvedené súd prvej inštancie žalobu žalobcu vo vzťahu k určeniu neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol.

9. Za nedôvodné považoval súd prvej inštancie aj žalobcom uplatnené mzdové nároky súvisiace s neplatným skončením pracovného pomeru, nakoľko závisia od výroku o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a preto žalobu aj v tejto časti zamietol.

10. O nároku strán sporu na náhradu trov konania súd prvej inštancie rozhodol podľa § 262 ods. 1 v spojení s § 255 Civilného sporového poriadku v platnom znení (ďalej aj „CSP“) podľa pomeru úspechu strán sporu vzhľadom na plný úspech žalovaného v spore.

11. Proti II. výroku rozsudku súdu prvej inštancie o zamietnutí žaloby a závislému III. výroku o nároku žalovaného na náhradu trov konania voči žalobcovi podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca. Rozhodnutie súdu prvej inštancie považoval za nesprávne z dôvodov uvedených v § 365 ods. 1 písm. a), b), d), e), f), g) a h) CSP, t.j., že neboli splnené procesné podmienky; súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces; konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci; súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností; súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam; zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené a rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

12. Žalobca poukázal na to, že súd prvej inštancie vyzval uznesením č.k. 18Cpr/7/2022-56 žalobcu na doplnenie a opravenie podania (žaloby). Do pozornosti dal osobitné ustanovenia Civilného sporového poriadku pri individuálnych pracovnoprávných sporoch a to § 316 až 323 CSP a uviedol, že síce súd prvej inštancie v zmysle predmetného uznesenia vyhovel, poukázal mu na odlišnosti v prípade individuálnych pracovnoprávných sporov v ustanoveniach § 318, 319, 320 CSP, a súd prvej inštancie tieto nedostatky v rámci autoremedúry neodstránil. Tiež poukázal na uznesenie súdu prvej inštancie č.k. 18Cpr/7/2022-110, v ktorom súd prvej inštancie žalovaného vyzval opakovane na predloženie dôkazov a oznámenie ďalších skutočností, ktoré žalobca tiež vníma ako nezákonné, a ktoré môže viesť k neželaným prieťahom v konaní. Ďalšie procesné pochybenie súdu prvej inštancie videl v tom, že súd neoznámil predbežné právne posúdenie veci, resp. jeho uvedenie bolo nesprávne a formálne, čím súd prvej inštancie zmaril žalobcovi v konaní predkladanie ďalších návrhov dôkazov. Žalobcovi sa týmto postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom.

13. Inú vadu konania videl žalobca v tom, že súd prvej inštancie v zmysle § 319 CSP nezabezpečil žiadny dôkaz, resp. nevykonal žiadny úkon smerujúci k jeho zabezpečeniu. Súd prvej inštancie od žalobcu dotazoval výšku jeho priemernej mzdy, avšak žalobca už predtým súdu prvej inštancie oznámil, prečo to nevie predložiť.

14. Súd prvej inštancie ďalej nevykonal navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností. Žalobca poukázal na zvukový záznam z pojednávania z 18.04.2023, kedy zákonná sudkyňa len oboznámila obsah spisu, nie je zrejmé, aké dôkazy vykonala a následne hneď vyhlásila rozsudok.

15. Žalobca mal za to, že skutkové zistenia súdu prvej inštancie sú v priamom rozpore s predloženými dôkazmi. Z listiny „skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe“ nevyplýva, či sa žalovaný rozhodol ukončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu, alebo bez uvedenia dôvodu. Nie je zrejmé, či sa súd prvej inštancie vo svojom odôvodnení riadil zistením, že žalovaný tak urobil z dôvodu, ktorý by reálne zakladal dôvod skončenia pracovného pomeru, alebo dospel k záveru, že platné skončenie pracovného pomeru spadá pod skončenie pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu, nakoľko to na listine nie je uvedené a je to jeden z jej obsahových nedostatkov. Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodol ukončiť pracovný pomer v piatok na 89. deň skúšobnej doby, bolo to síce jeho legitímnym rozhodnutím, avšak rovnako legitímnym rozhodnutím bolo zo strany žalobcu podať žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

16. Žalobca namietol aj rozpor ukončenia pracovného pomeru podľa § 39 OZ a to s právnymi predpismi, ich obchádzanie a rozpor s dobrými mravmi, čo v danom prípade predstavuje nekalú prax zo strany zamestnávateľa a nepreukázanie odbornej starostlivosti z jeho strany. Žalobca sa žalovaného na pojednávaní dňa 18.04.2023 dotazoval, či mu počas jeho pracovného pomeru spôsobil nejakú škodu, pričom žalovaný neuviedol nič konkrétne. Súd prvej inštancie mal zisťovať konkrétnu príčinu skončenia pracovného pomeru, nakoľko je porušením predpisov o rovnakom zaobchádzaní aj dobrých mravov, keď zamestnávateľ vytvorí pracovné miesto na dobu neurčitú a po určitom čase prepustí zamestnanca, napríklad keď vykoná väčšinu svojich pracovných úloh. Ide o nekalú prax zamestnávateľa, ktorá je v jednoznačnom rozpore so Zákonníkom práce a s dobrými mravmi podľa OZ

17. Žalobca poukázal na to, že perfektný právny úkon je taký, ktorý nie je zaťažovaný vadami, ktoré ho robia neplatným. Prvou vadou takéhoto úkonu je rozpor s § 72 ods. 2 Zákonníka práce. Nedodržanie tohto ustanovenia nie je dôvodom absolútnej neplatnosti právneho úkonu zo zákona, ale môže byť na návrh rozhodnuté súdom o jeho neplatnosti, najmä v spojitosti s § 47 Zákonníka práce. Žalobca v tomto smere odkázal na obsah spisu, zápisnicu o podaní trestného oznámenia zo dňa 29.07.2022, vysvetlenie k trestnému oznámeniu zo dňa 03.09.2022 a na sťažnosť o odmietnutí trestného oznámenia. V napadnutom rozsudku súd prvej inštancie nesprávne ustálil, že žalobca si uplatňoval svoje práva z pracovného pomeru až po skončení pracovného pomeru. Žalobca okamžite po obdržaní listiny „Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe“ podal približne okolo 10 hodiny doobeda ten istý deň trestné oznámenie, pričom toto nebolo logicky možné podať skôr. Pokiaľ súd prvej inštancie ustálil, že došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru, tak podľa pravidiel rátania času sa tento pracovný pomer ukončil po 24 hodine toho istého dňa, teda 30.07.2023. Okrem toho žalovaný požadoval okamžité odovzdanie 4 ks kľúčov od dverí na pracovisku, pričom na pojednávaní dňa 18.04.2023 spochybňoval úmysel žalobcu zotrvať v zamestnaní. Bez podania trestného oznámenia a domáhania sa vstupu na pracovisko bez kľúčov by bolo možné toto proti nemu zneužiť na jeho ďalšie očierňovanie.

18. Žalobca uviedol, že v sťažnosti adresovanej predsedníčke súdu prvej inštancie dňa 11.10.2023 požadoval, aby sa skúmalo, či sa zákonná sudkyňa, prípadne vyšší súdny úradník, necítia byť vo veci zaujatí, alebo iným spôsobom ovplyvňovaní, pričom tejto požiadavke nebolo vyhovené. Žalobca preto v odvolaní vzniesol námietku zaujatosti voči zákonnej sudkyňi a žiadal po vyhovení odvolaniu o odňatie veci tejto sudkyňi a pridelenie veci inému sudcovi toho istého súdu, nakoľko počas konania vyšlo najavo, že súd v konaní nebol nestranný.

19. Vo vzťahu k nesprávnemu právnemu posúdeniu žalobca totožne zopakoval svoju argumentáciu vedenú už v časti odvolania týkajúcej sa nesprávneho zistenia skutkového stavu.

20. Žalobca navrhol, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a zároveň ho zaviazal rozhodnúť v zmysle žalobného petitu žalobcu.

21. Žalovaný vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu zo dňa 08.06.2023 prostredníctvom svojho právneho zástupcu žiadal odvolanie žalobcu odmietnuť a to z dôvodu absencie odvolacích dôvodov. Napadnuté rozhodnutie súdu prvej inštancie považoval za vecne správne a zákonné, pričom súd prvej inštancie sa podrobne vysporiadal so všetkými podstatnými a rozhodujúcimi skutočnosťami pre vydanie

napadnutého rozhodnutia. Pracovný pomer žalobcu bol zo strany žalovaného riadne skončený v platne dohodnutej skúšobnej dobe dňa 29.07.2022 a využitie zákonného práva skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe nemožno považovať za konanie v rozpore so zákonom či dobrými mravmi. Skúšobná doba predstavuje časový priestor pre zamestnanca aj zamestnávateľa na vyskúšanie si vzájomnej spolupráce a na rozhodnutie, či chcú v pracovnom vzťahu pokračovať. Počas skúšobnej doby možno kedykoľvek pristúpiť k skončeniu pracovného pomeru zrušujúcim jednostranným právnym úkonom a to aj bez uvedenia dôvodu. Subjektívne pocity žalobcu ohľadom údajných dôvodov skončenia pracovného pomeru preto považuje žalovaný za irelevantné. Zákonník práce neprikazuje zamestnávateľovi akým spôsobom sa má riadiť pri prijatí rozhodnutia ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe.

22. Za nenáležitú považoval žalovaný aj námietku žalobcu, že procesnými uzneseniami, ktorými súd prvej inštancie vyzýval žalobcu na vyjadrenie sa v konaní, tento porušil jeho procesné práva. Uvedený postup súdu prvej inštancie je zákonným postupom v zmysle ustanovení § 157 a nasl. CSP a § 167 CSP. Súd prvej inštancie konal promptne, bez prietáhov a v zmysle zásad rýchlosti a hospodárnosti konania v súlade s ustanovením § 157 CSP.

23. Pokiaľ žalobca namietal nevykonanie navrhnutých dôkazov ako aj formálne a nesprávne uvedenie predbežného právneho posúdenia zo strany súdu prvej inštancie, z obsahu zápisnice zo dňa 18.04.2023 vyplýva, že súd prvej inštancie v zmysle ustanovenia § 204 CSP oboznámil strany sporu s listinnými dôkazmi a nad rámec stranami sporu navrhnutých dôkazov vykonal výsluch oboch strán sporu a tiež všetky stranami navrhnuté dôkazy. Čo sa týka predbežného právneho posúdenia zo strany súdu prvej inštancie, toto bolo prednesené vecne a zrozumiteľne.

24. Vo vzťahu k námietke zaujatosti voči sudkyňi žalobca neuviedol žiadne skutočnosti, pre ktoré by mala byť sudkyňa z prejednávania veci a rozhodnutia vylúčená a okrem toho námietku nevzniesol ani v lehote 7 dní, od kedy sa o dôvode zaujatosti dozvedel.

25. Žalovaný preto navrhol rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť a priznať mu trovy odvolacieho konania.

26. Žalobca v odvolacej replike zo dňa 20.06.2023 zamerl svoju argumentáciu vo vzťahu k náležitostiam právneho úkonu a poukázal na to, že v zmysle § 37 ods. 1 OZ sa na jeho platnosť vyžaduje sloboda, vážnosť, určitosť a zrozumiteľnosť vykonania. Poukázal na to, že zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v posledný deň skúšobnej doby dňa 29.07.2022 požadoval od zamestnanca vykonanie pracovnej úlohy. Uviedol, že doba skúšobnej doby je vymedzená počtom mesiacov a medzi závažné pochybenie v zistenom skutkovom stave patrí vymedzenie jej trvania. Podľa žalobcu je potrebné, aby sa súd v ďalšom dokazovaní vysporiadal s otázkou, ku ktorému dňu zanikol pracovný pomer žalobcu. Ak bolo skončenie pracovného pomeru doručené žalobcovi v rovnaký deň, kedy sa mal pracovný pomer skončiť (29.07.2022), pracovný pomer sa mohol skončiť najneskôr nasledujúci pracovný deň 30.07.2022 v sobotu, najneskôr však v nedeľu, z dôvodu, že skúšobná doba trvá najviac 3 mesiace, pričom jej koniec nemôže pripadnúť na 4. mesiac trvania pracovného pomeru. Na listine skončenie pracovného pomeru je však uvedený dátum 29.07.2022 a súd sa preto musí vysporiadať, či bola dodržaná písomná forma daného úkonu, ale najmä jeho obsah. Podľa žalobcu by bol uvedený spôsob skončenia pracovného pomeru platný jedine, ak by boli dané okolnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a v takom prípade by zo strany zamestnávateľa išlo o zastieraný právny úkon. V danom spore je rozhodujúce, že žalobca oznámil zamestnávateľovi, že s jeho postupom nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnávaní, pretože podľa výkladu zásady dobrých mravov by k okamžitému skončeniu pracovného pomeru nedošlo. Žalobca tiež uviedol, že v pracovnoprávných vzťahoch sa prednostne aplikuje špeciálna úprava ustanovená Zákonníkom práce a až následne všeobecná úprava v Občianskom zákonníku. Následne dal žalobca do pozornosti dôvod neplatnosti právnych úkonov v zmysle § 17 ods. 1 Zákonníka práce, ako aj ďalšie dôvody upravené v tomto zákone a tiež v Občianskom zákonníku. Ďalej sa žalobca zaoberal problematikou právnych úkonov vo vzťahu k ich forme, vôli a prejavu vôle. Záverom opätovne poukázal na nemožnosť skončenia pracovného pomeru v rovnaký deň ako bolo doručené skončenie pracovného pomeru inak než okamžitým skončením pracovného pomeru, nakoľko predmetný právny úkon je z tohto dôvodu okrem rozporu s ustanovením § 39 OZ neurčitý.

27. Žalobca v podaní zo dňa 25.08.2023 uviedol, že nakoľko nedisponuje heslom k výplatným páskam, tieto nemohol bez svojej viny predložiť v konaní a je spravodlivé, aby boli tieto doložené zamestnávateľom. Podľa výpisu z účtu boli žalobcovi poskytnuté finančné prostriedky z titulu výplaty mzdy v sume 914,26 € v mesiaci jún 2022, 914,27 € v mesiaci júl 2022 a 875,46 € v mesiacoch júl a august. Žalobcovi nebola vyplatená ani plná mzda za mesiac júl 2022 a určenie kedy skončil pracovný pomer má zásadný vplyv pre žalobcom tvrdenú neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale aj pre ďalšie nároky, ktoré vznikli v tomto konaní. Namietaná neurčitosť právneho úkonu je podľa názoru žalobcu daná nie len nesprávnym uvedením dňa skončenia pracovného pomeru, ktorý ako vyplýva z priloženého výpisu z účtu za mesiac august dokazuje vôľu zamestnávateľa skončiť pracovný pomer v ten istý deň ako bolo doručené skončenie v skúšobnej dobe, čo zakladá neplatnosť z titulu nemožnosti plnenia, ale aj ďalšími obsahovými nedostatkami, konkrétne nesprávnym vymedzením pracovnej funkcie (podľa pracovnej zmluvy personalista a podnikový právnik), nesprávnym miestom uskutočnenia právneho úkonu (nie Bratislava, ale Zvolen) a neuvedením mena ani identifikácie osoby, ktorá koná v mene konateľa. Súd je na tieto nedostatky povinný prihliadať ex offa, čo neurobil. Ako prílohu k podaniu žalobca priložil výpis z účtu a Nález Ústavného súdu SR sp. zn. III. ÚS 86/2020 z 08.09.2020.

28. Žalovaný v odvolacej duplike zo dňa 09.10.2023 prostredníctvom svojho právneho zástupcu uviedol, že tvrdenia žalobcu považuje za zmätočné, právne a vecne nekomplexné, bez hlbšieho zdôvodnenia a vysvetlenia s ohľadom na predmet sporu. Pokiaľ sa jedná o oznámenie o ukončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ide o jednostranný právny úkon, ktorým žalovaný prejavil vôľu ukončiť pracovný pomer so žalobcom v rámci skúšobnej doby, ktorý je platný a súladný so zákonom. Bol realizovaný slobodne, vážne, určito a zrozumiteľne, neprieči sa dobrým mravom a svojim obsahom či účelom neodporuje zákonu, ani ho neobchádza. Žalovaný využil počas skúšobnej doby svoje zákonné právo, ktoré mu vyplýva z ustanovenia § 72 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré zákon nelimituje žiadnymi podmienkami. Pracovný pomer bol zo strany žalovaného skončený v platne dohodnutej skúšobnej dobe.

29. Odvolaciu dupliku zaslal odvolací súd žalobcovi na vedomie.

30. Krajský súd funkčne príslušný na rozhodnutie o odvolaní žalobcu podľa § 34 ods. 1 CSP preskúmal vec v rozsahu odvolania podľa § 379 CSP, len z dôvodov vymedzených v odvolaní podľa § 380 ods. 1 CSP a mimo nich v rozsahu väd týkajúcich sa procesných podmienok v zmysle § 380 ods. 2 CSP, ktoré vady nezistil, bez potreby nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP súc viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil súd prvej inštancie podľa § 383 CSP a dospel k názoru, že rozsudok súdu prvej inštancie je v napadnutých výrokoch vecne správny a je potrebné ho podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP potvrdiť. Odvolací súd sa v plnom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, na toto v celom rozsahu poukazuje a na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku reagujúc na odvolacie dôvody žalobcu uvádza:

31. Podľa § 387 ods. 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

32. Podľa § 387 ods. 2 CSP ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

33. Odvolanie žalobcu nepovažuje odvolací súd za dôvodné.

34. Z obsahu spisu ako aj odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie je zrejmé, že žalobca ako zamestnanec uzatvoril dňa 22.04.2022 so žalovaným ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu, na základe ktorej bol založený pracovný pomer na dobu neurčitú s nástupom žalovaného do práce dňa 02.05.2022 na pozíciu právnik, personalista. V pracovnej zmluve bola zároveň dohodnutá skúšobná doba v trvaní 3 mesiacov. Listinou skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 29.07.2022 oznámil žalovaný žalobcovi skončenie pracovného pomeru týmto dňom (29.07.2022). Predmetná listina bola podpísaná zamestnancom aj zamestnávateľom. Žalobca (zamestnanec) so skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe nesúhlasil a v zákonnej lehote podal žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pričom si zároveň uplatnil aj mzdové nároky.

35. Skúšobná doba je inštitútom, ktorý umožňuje zamestnávateľovi, ako aj zamestnancovi overiť si, či im vyhovuje daný druh práce, ako aj ostatné pracovné podmienky a zároveň v prípade nespokojnosti ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe v zmysle § 72 Zákonníka práce doručením písomného oznámenia o skončení pracovného pomeru. Dohoda o skúšobnej dobe musí byť súčasťou písomnej pracovnej zmluvy, ktorou sa zakladá pracovný pomer, pričom Zákonník práce limituje dĺžku trvania skúšobnej doby maximálne na 3 mesiace. Pracovný pomer môže v skúšobnej dobe jednostranne písomne skončiť zamestnávateľ aj zamestnanec, a to kedykoľvek v priebehu skúšobnej doby z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu. Vo všeobecnosti tak zamestnávateľ ani zamestnanec nie sú povinní v skončení pracovného pomeru uvádzať žiadny dôvod skončenia alebo môžu uviesť akýkoľvek dôvod skončenia v skúšobnej dobe. Účelom predmetného inštitútu je skončenie pracovného pomeru zjednodušeným spôsobom bez akýchkoľvek zákonných obmedzení (ak nie je ustanovené inak), na ktoré postačuje len včasné písomné oznámenie, t.j. zrušovací prejav vôle účastníka, z ktorého zjavne vyplýva skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Zákonník práce neurčuje žiadne osobitné formálne ani obsahové náležitosti pre skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe a nepozná ani žiadne obmedzujúce taxatívne dané dôvody, ako je to v prípade výpovede zamestnávateľa alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru.

36. Pokiaľ žalobca v odvolaní uvádza, že z listiny skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe nevyplýva, či sa žalovaný rozhodol ukončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu a zároveň, že nie je zrejmé, či sa súd prvej inštancie riadil zistením, že žalovaný ukončil pracovný pomer v skúšobnej dobe z dôvodu, ktorý by reálne zakladal dôvod skončenia pracovného pomeru alebo dospel k záveru, že platné skončenie pracovného pomeru spadá pod skončenie bez uvedenia dôvodu, odvolací súd poukazuje na bod 15. odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie (7. veta odspodu), z ktorého je zrejmy správny skutkový záver súdu prvej inštancie vyplývajúci aj z listiny skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 29.07.2022, a to že žalovaný v písomnom oznámení o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe žiaden dôvod neuviedol a teda išlo o skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe bez uvedenia dôvodu. S poukazom na zákonné ustanovenie § 72 Zákonníka práce je len na strane, ktorá pracovný pomer ukončuje, či nejaký dôvod uvedie alebo neuvedie. Žalobca si nesprávne vykladá inštitút skúšobnej doby, ktorý slúži práve na to, aby si zmluvné strany spoluprácu vzájomne odskúšali, a teda až do jej uplynutia prakticky overili, či ich pracovnoprávny vzťah zodpovedá tomu, s čím do neho vstupovali, najmä či zamestnancovi vyhovuje druh práce, miesto výkonu práce, mzdové alebo iné pracovné podmienky, kolektív a pod. a naopak či zamestnanec spĺňa zamestnávateľove očakávania v prístupe k plneniu pracovných povinností, či je schopný zvládnuť prácu, ako pristupuje k plneniu pracovných úloh, vnútorných predpisov, ako zapadol do kolektívu, či zamestnávateľ zamestnanca potrebuje a iné. Pre skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je bezpredmetné, či zamestnávateľ bol so zamestnancom spokojný, ten si plnil svoje pracovné úlohy, či zamestnanec spôsobil škodu. Vzhľadom na uvedené je nedôvodná aj argumentácia žalobcu, ktorý poukázal na to, že žalovaný na jeho otázku, či mu počas pracovného pomeru spôsobil nejakú škodu neuviedol nič konkrétne, a že súd prvej inštancie mal zisťovať konkrétnu príčinu skončenia pracovného pomeru, nakoľko je porušením prepisov o rovnakom zaobchádzaní aj dobrých mravov a teda nekalou praktikou zamestnávateľa, keď zamestnávateľ vytvorí miesto na dobu neurčitú a po nejakom čase prepustí zamestnanca najmä, keď vykoná väčšinu pracovných úloh. Zmyslom existencie skúšobnej doby je uľahčenie skončenia pracovného pomeru počas jej trvania a uvedený postup prezumovaný Zákonníkom práce práve pre tento účel, ktorý žalovaný v zmysle zákona aj využil, nie je možné považovať za odporujúci či obchádzajúci zákon, resp. za rozporný s dobrými mravmi (§ 39 OZ), za nekalú prax, ani za porušenie predpisov o rovnakom zaobchádzaní.

37. Pokiaľ žalobca ďalej namietal, že vadou právneho úkonu (ukončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe) je rozpor s § 72 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť, odvolací súd súladne so súdom prvej inštancie (bod 14. odôvodnenia rozsudku) konštatuje, že nedodržanie predmetnej lehoty nespôsobuje neplatnosť tohto zrušovacieho prejavu, nakoľko z ustanovenia § 72 ods. 2 Zákonníka práce je zrejmé, že pracovný pomer v skúšobnej dobe sa končí písomným oznámením, ktoré by sa spravidla malo doručiť druhému účastníkovi aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť, avšak Zákonník práce túto svoju požiadavku ponecháva len v rovine odporúčania, keďže jej nedodržanie nesankcionuje neplatnosťou a písomné oznámenie má len poriadkový charakter.

38. Pokiaľ žalobca namietal, že súd prvej inštancie nesprávne v bode 16. odôvodnenia rozsudku uviedol, že žalobca si uplatňoval svoje práva z pracovného pomeru až po skončení pracovného pomeru, hoci tento podal trestné oznámenie na žalovaného okamžite po obdržaní listiny - skončenie pracovného pomeru už okolo 10:00 hod. toho istého dňa, odvolací súd konštatuje, že žalobca si nesprávne interpretoval predmetný bod odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie, z ktorého vyplýva to, že k skončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe nedošlo z dôvodu trestného oznámenia podaného žalobcom, a teda že by bolo potrebné aplikovať ustanovenie § 13 ods. 9 Zákonníka práce, v zmysle ktorého ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov, nakoľko trestné oznámenie bolo podané až potom, čo žalobca predmetné oznámenie o ukončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe obdržal a aj jeho prevzatie podpísal a teda pracovný pomer nebol ukončený z dôvodu podania trestného oznámenia.

39. Vo vzťahu k počítaniu času, na ktoré ďalej poukazuje žalobca vo svojom odvolaní, a podľa ktorého má za to, že sa pracovný pomer ukončil po 24. hodine toho istého dňa, teda 30.07.2023, odvolací súd uvádza, že Zákonník práce pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe predpokladá, že ku skončeniu pracovného pomeru dôjde ku dňu, ktorý je v zrušovacom prejave účastníka uvedený ako deň skončenia pracovného pomeru, alebo ak tak neurčí, pracovný pomer skončí v deň doručenia zrušovacieho prejavu vôle druhému účastníkovi pracovného pomeru. V listine skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 29.07.2022 bol určený ako deň skončenia pracovného pomeru 29.07.2022 a teda týmto dňom došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobcu.

40. Predmetnou odvolacou argumentáciou (body 36. až 39. odôvodnenia) žalobca uplatňoval odvolacie dôvody podľa § 365 ods. 1 písm. f) a h) CSP. Vzhľadom na to, že súd prvej inštancie v tomto smere zistil skutkový stav správne, jeho skutkové zistenia vyplývajú z vykonaných dôkazov a vec správne právne posúdil, uvedené odvolacie dôvody neboli zo strany žalobcu uplatnené dôvodne.

41. Žalobca namietal aj naplnenie odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP (porušenie práva na spravodlivý proces), pri ktorom poukázal na to, že súd prvej inštancie v uznesení č.k. 18Cpr/7/2022 – 56, ktorým vyzval žalobcu na doplnenie a opravenie podania (žaloby), nezohľadnil osobitné ustanovenia Civilného sporového poriadku pri individuálnych pracovnoprávných sporoch a to konkrétne ustanovenia § 318, 319, 320 CSP, na čo žalobca súd prvej inštancie upozornil a súd tieto nedostatky v rámci autoremedúry neodstránil. Odvolací súd k uvedenému konštatuje, že súd prvej inštancie pri svojom procesnom postupe vychádzal aj z osobitných ustanovení týkajúcich sa individuálnych pracovnoprávných sporov, a to konkrétne z ustanovenia § 319 CSP vo vzťahu k vykonanému dokazovaniu (viď bod 43. odôvodnenia tohto rozhodnutia), ako aj ustanovenia § 320 CSP (zápisnica zo dňa 18.04.2023 – č.l. 142 spisu). Odvolaciemu súdu je zrejmé, že súd prvej inštancie nepristúpil k poučeniu žalobcu v zmysle § 318 CSP, avšak odvolací súd sa v tomto smere stotožňuje s rozhodovacou praxou najvyššej súdnej autority (viď uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 9Cdo/127/2022 zo dňa 22.06.2023, uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6Cdo/63/2021 zo dňa 24.02.2022), vychádzajúcou z toho, že pokiaľ súd nemá všeobecnú poučovaciu povinnosť v zmysle § 160 ods. 1 a 2 CSP ak je stranou štát, štátny orgán alebo právnická osoba a osoba, ktorá za ňu koná, alebo jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, alebo ak je strana zastúpená advokátom, právnickou osobou zriadenou alebo založenou na ochranu spotrebiteľa, odborovou organizáciou alebo fyzickou osobou, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, výkladom účelu zákona je nutné dospieť aj k záveru, že takúto povinnosť súd nemá ani pri osobitnej poučovanej povinnosti v zmysle § 318 CSP, nakoľko sa vychádza z prejudiciality, že právo na princíp rovnosti zbraní je zachované, keďže je tu splnený osobitný kvalifikačný predpoklad o vedomosti znalosti procesných práv a povinností a v tomto prípade sa preto manudukčná povinnosť súdu nevyžaduje. Na pojednávaní konanom sa dňa 18.04.2023 sa súd prvej inštancie žalobcu výslovne dotazoval, či žalobca má ukončené vysokoškolské právnické vzdelanie, na čo žalobca odpovedal kladne, pričom táto skutočnosť vyplýva aj z predloženej pracovnej zmluvy, v zmysle ktorej žalobca nastúpil na pozíciu – právnik. Pokiaľ ďalej žalobca poukázal na uznesenie súdu prvej inštancie č.k. 18Cpr/7/2022 - 110, ktorým súd prvej inštancie vyzval žalovaného na vyjadrenie sa k vyjadreniu žalobcu, uvedenie ďalších skutočností a označenie dôkazov, ktoré tiež vníma ako nezákonné a vedúce k prieťahom

v konaní, odvolací súd konštatuje, že predmetné uznesenie bolo vydané v súlade s procesným postupom v zmysle ustanovenia § 167 ods. 4 CSP. Vzhľadom na uvedené nie je odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP opodstatnený.

42. Procesné pochybenie súdu prvej inštancie videl žalobca aj v tom, že v konaní nebolo oznámené predbežné právne posúdenie, resp. toto bolo uvedené formálne a nesprávne. Odvolací súd v tomto smere poukazuje na zápisnicu o pojednávaní zo dňa 18.04.2023 (č.l. 140 spisu), rovnako ako aj zvukový záznam z tohto pojednávania (23. minúta), z ktorých vyplýva uvedenie predbežného právneho posúdenia zo strany súdu prvej inštancie a teda nemožno prisvedčiť námietke žalobcu, že toto v danej veci absentovalo, pričom je zrejmé, že predbežné právne poučenie bolo súdom prvej inštancie podané určito a zrozumiteľne. Predbežné právne posúdenie má predovšetkým umožniť objektívnu predvídateľnosť následného súdneho rozhodnutia a skutočnosť, že sa strana s jeho vecnou správnosťou nestotožňuje, nepredstavuje nesprávny procesný postup súdu prvej inštancie, ktorým by došlo k porušeniu práva na spravodlivý súdny proces. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP preto nebol ani v tomto prípade uplatnený dôvodne.

43. Odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. d) CSP predstavujúci inú vadu konania, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie uplatnil žalobca vzhľadom na to, že súd prvej inštancie v zmysle § 319 CSP nezabezpečil aj dôkazy, ktoré žalobca nenavrhol, hoci tak bol v zmysle predmetného ustanovenia povinný urobiť z úradnej povinnosti a zároveň súd prvej inštancie od žalobcu dotazoval výšku jeho priemernej mzdy, ktorú žalobca sám nevedel predložiť. Ani tento odvolací dôvod nepovažuje odvolací súd za dôvodný, keď nad rámec žalobcom navrhnutých dôkazov súd prvej inštancie za účelom dôkladného zistenia skutkového stavu ex offo nariadil výsluch oboch sporových strán -zamestnávateľa aj zamestnanca, pričom pokiaľ žalobca poukazuje na konkrétny dôkaz, ktorý nebol zo strany súdu prvej inštancie zabezpečený a to výplatné pásky preukazujúce výšku jeho priemernej mesačnej mzdy, tento nebolo potrebné vzhľadom na hospodárnosť konania zo strany súdu zadovážovať (aby sa preukázali mzdové nároky v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru), nakoľko skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe bolo zo strany súdu prvej inštancie vyhodnotené ako zákonné a platné.

44. Vo vzťahu k žalobcom namietanému odvolaciemu dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. e) CSP, ktorý videl žalobca v tom, že súd prvej inštancie na pojednávaní konanom sa dňa 18.04.2023 len oboznámil obsah spisu a nie je zrejmé aké dôkazy vykonal, odvolací súd konštatuje, že tento taktiež nie je opodstatnený. Odvolací súd opätovne dáva do pozornosti zápisnicu o pojednávaní zo dňa 18.04.2023, z ktorej je na č.l. 142 spisu zrejмый jednak procesný postup súdu prvej inštancie v zmysle § 204 CSP, ktorým vykonal listinné dôkazy zo spisu, a zároveň že súd prvej inštancie na tomto pojednávaní pristúpil k výsluchu strán sporu a to žalobcu aj žalovaného. Súd prvej inštancie dal následne stranám priestor na vyjadrenie sa k vykonanému dokazovaniu, pričom po poučení strán v zmysle ustanovení § 154 a § 320 CSP tieto žiadne ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania nemali.

45. V podanom odvolaní zároveň žalobca odôvodnil formálne označený odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. g) CSP zaujatosťou zákonnej sudkyne súdu prvej inštancie a zároveň uviedol, že už v sťažnosti zo dňa 11.10.2022 požadoval, aby sa skúmalo, či sa zákonná sudkyňa, prípadne vyšší súdny úradník necítia byť vo veci zaujatí alebo ovplyvňovaní. Čo sa týka samotného odvolacieho dôvodu podľa § 365 ods. 1 písm. g) CSP, tento nebol uplatnený, nakoľko žalobca v podanom odvolaní neuviedol žiadne ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, ku ktorým sa tento odvolací dôvod vzťahuje. Námietka zaujatosti voči zákonnej sudkyňi nepredstavuje prostriedok procesného útoku žalobcu. Obsahovo preto odvolací súd podradil uplatnenú námietku pod odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. c) CSP, t.j. že rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd. Predmetnú námietku žalobca odôvodnil len tým, že počas konania vyšlo najavo, že súd prvej inštancie v konaní nebol nestranný. Podľa § 52 ods. 2 veta prvá CSP v námietke zaujatosti musí byť okrem všeobecných náležitostí podania uvedené, proti komu smeruje, dôvod, pre ktorý má byť sudca vylúčený, kedy sa strana uplatňujúca si námietku o dôvode vylúčenia dozvedela a dôkazy na preukázanie svojho tvrdenia, ktorých povaha to pripúšťa, okrem tých, ktoré nemôže bez svojej viny pripojiť. Na podanie, ktoré nespĺňa náležitosti podľa prvej vety, súd neprihliada; v tomto prípade sa vec nadriadenému súdu nepredkladá. Ustanovenia o odstraňovaní väd podania sa nepoužijú. Žalobca v podanom odvolaní neuviedol dôvody, pre ktoré by mala byť zákonná sudkyňa vylúčená, t.j. opis konkrétnych skutočností zakladajúcich vylúčenie sudcu (pomer k sporu, stranám, ich zástupcom alebo osobám zúčastneným na konaní) a ani dôkazy na preukázanie svojho tvrdenia, ktorých povaha to

pripúšťa. Súd prvej inštancie preto správne podanie žalobcu Krajskému súdu v Banskej Bystrici v pozícii jeho nadriadeného súdu nepredložil.

46. Odvolací súd dáva do pozornosti, že existencia oprávnených pochybností o nestrannosti sudcu vždy závisí od posúdenia konkrétnych okolností prípadu a podľa objektívneho kritéria sa musí rozhodnúť či existujú preukázateľne skutočnosti spôsobujúce vznik pochybnosti o nestrannosti sudcu. Za objektívne hľadisko nemožno považovať to, ako sa nestrannosť sudcu niekomu len subjektívne javí, ale to, či reálne neexistujú okolnosti objektívnej povahy, ktoré by mohli viesť k legitímnym pochybnostiam o zaujatosti sudcu. Len samotná skutočnosť, že žalobca nepovažuje po vydaní meritórneho rozhodnutia zákonnú sudkyňu za nestrannú, nie je postačujúca, pričom odvolací súd zdôrazňuje, že dôvodom na vylúčenie sudcu nie sú okolnosti spočívajúce v jeho procesnom postupe ako napríklad to, že sa žalobca s rozhodnutím súdu prvej inštancie vo veci samej nestotožní. Opodstatnenosť preto odvolací súd nevzhladol ani v uplatnenom odvolacom dôvode podľa § 365 ods. 1 písm. c) CSP.

47. Pokiaľ ide o odvolaciu repliku žalobcu a podanie žalobcu zo dňa 25.08.2023 nazvané ako podanie k odvolaniu, v ktorých žalobca začal uvádzať novú argumentáciu týkajúcu sa náležitostí právnych úkonov a zároveň predložil výpisy z účtu, z ktorých má byť zrejmá výška jemu vyplatenej mesačnej mzdy od žalovaného, odvolací súd dáva do pozornosti, že zákonná koncentrácia sa uplatňuje aj v odvolacom konaní, v ktorom lehota na podanie odvolania neohraničuje len samotné podanie odvolania, ale aj určenie rozsahu v akom sa rozhodnutie napáda a argumentáciu tvrdenej vadnosti rozhodnutia a konania, ktoré mu predchádzalo. Po uplynutí lehoty na podanie odvolania tak nemožno rozširovať ani meniť odvolacie dôvody, resp. navrhované dôkazy (§ 365 ods. 3 CSP), pričom odvolací súd je odvolacími dôvodmi viazaný (§ 380 ods. 1 CSP). Na uvedené nové skutočnosti prezentované žalobcom preto odvolací súd prihliadnuť nemohol. Odvolací súd však ešte záverom dodáva, že vzhľadom na záver o platnosti právneho úkonu žalovaného - skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe je preukazovanie výšky žalobcovi vyplatenej mzdy nadbytočné, keď mzdové nároky by žalobcovi prislúchali len v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru.

48. Odvolací súd vzhľadom na vyššie uvedené nevzhladol ako dôvodný ani jeden z uplatnených odvolacích dôvodov, a preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie v II. výroku vo veci samej o zamietnutí žaloby potvrdil ako vecne správny.

49. Pre úplnosť odvolací súd uvádza, že žalobca v odvolaní nešpecifikoval konkrétnymi okolnosťami, ktoré procesné podmienky neboli splnené na vydanie rozsudku. Procesné podmienky, za ktorých môže súd konať a rozhodnúť o žalobe nie sú totožné so zákonnými podmienkami potrebnými pre kladné rozhodnutie o žalobe, t.j. vyhovieť žalobe. Inak povedané, procesné podmienky konania musia byť dané, aby súd mohol vôbec o žalobe konať a rozhodnúť, či už negatívne (zamietnuť žalobu) alebo pozitívne (vyhovieť žalobe), t.j. sa ňou vôbec zaoberať po vecnej stránke. Patria medzi ne napr. právomoc, príslušnosť súdu, prekážka iné skôr začatého konania o tom istom merite veci, prekážka rozsúdenej veci a pod. Preto má odvolací súd za to, že odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. a) CSP v skutočnosti v odvolaní nie je daný. Rovnaký názor zastávajú aj autori Veľkého komentára k Civilnému sporovému poriadku: „Odvolanie musí byť niektorou (prípadne viacerými) z uvedených väd odôvodnené (§ 363), čo znamená, že nestačí formálne citovať v zákone uvedený dôvod, ale je potrebné ho identifikovať, t.j. v akom konkrétnom pochybení (vade, skutočnosti) odvolateľ vidí naplnenie odvolacieho dôvodu.“ (Števíček, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M. a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, strana 1237). Taktiež v zmysle uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 90/2019 z 05.11.2019 iba uvedenie všeobecných odvolacích dôvodov v odvolaní nie je postačujúce na to, aby odvolací súd mohol o odvolaní rozhodnúť vecným preskúmaním správnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie z hľadiska uplatnených odvolacích dôvodov.

50. Odvolací súd v zmysle § 379 písm. a) CSP preskúmal aj od II. výroku vo veci samej závislý III. výrok rozsudku súdu prvej inštancie o nároku na náhradu trov prvoinštančného konania. Súd prvej inštancie rozhodol v rozsudku o náhrade trov konania podľa pomeru úspechu strán sporu vo veci v zmysle § 255 ods. 1 CSP, nakoľko žalovaný mal plný úspech vo veci, tento výrok je vykonateľný, pretože ním bola uložená povinnosť a lehota na plnenie. Preto odvolací súd aj tento výrok ako vecne správny potvrdil.

51. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP tak, že žalovanému priznal voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %, pretože aj v odvolacom konaní bol plne úspešný žalovaný, keďže odvolanie žalobcu nie je dôvodné. Aj o výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne v zmysle § 262 ods. 2 CSP súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník, z toho dôvodu určil aj odvolací súd začiatok lehoty na plnenie podľa § 232 ods. 2 CSP od právoplatnosti rozhodnutia súdu prvej inštancie o výške náhrady trov konania.

52. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

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

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v § 421 odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) CSP (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 CSP nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP); na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

Dovolanie len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné (§ 423 CSP).

Dovolanie môže podať strana sporu, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

Dovolanie sa podáva 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); dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpis) 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).

Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie,

- a) ktorému súdu je určené,
 - b) kto ho robí,
 - c) ktorej veci sa týka,
 - d) čo sa ním sleduje a
 - e) podpis
- (§ 127 ods. 1 CSP).

Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania (§ 127 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

Strany sporu majú možnosť zvoliť si advokáta alebo obrátiť sa na Centrum právnej pomoci so žiadosťou o poskytnutie právnej pomoci (§ 160 ods. 2 CSP). Žiadateľ, u ktorého hrozí nebezpečenstvo zmeškania lehoty, môže zároveň so žiadosťou požiadať centrum o predbežné poskytnutie právnej pomoci (§ 11 ods. 1 zákona č. 327/2005 Z.z.).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom; dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP); povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Ak neboli splnené podmienky podľa § 429 CSP, resp. dovolanie má vady podľa § 429 CSP napriek riadnemu poučeniu dovolateľa o povinnosti podľa § 429 CSP v odvolacom konaní, resp. napriek výzve súdu prvej inštancie adresovanej dovolateľovi na odstránenie vád a jeho poučení o následkoch neodstránenia vád dovolania, dovolací súd dovolanie odmietne (§ 447 písm. e) CSP v spojení s § 436 ods. 1 CSP).