

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 7CoPr/3/2017
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1515204349
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 08. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Blanka Podmajerská
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2019:1515204349.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Blanky Podmajerskej a členov senátu JUDr. Mariany Harvancovej a Mgr. Adely Unčovskej, v právnej veci žalobcu: G.. O. M., A.. XX.XX.XXXX, W. D. X, W., zastúpeného JUDr. Ing. Jánom Felšöcim, advokátom, so sídlom: M.R. Štefánika 1, 902 01 Pezinok, proti žalovanému: RAVAK SLOVAKIA spol. s.r.o., Einsteinova 11, Bratislava, IČO: 35 707 356, zastúpeného: MAPLE & FISH s.r.o., Rajská č. 15/A, Bratislava, IČO: 36 718 432, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a ostatné, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava V zo dňa 21.11.2016, č.k. 47Cpr/8/2015-148, jednomyselne takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie sa vo výroku, ktorým určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá ďalej mení tak, že žaloba sa v tejto časti zamietla.

Rozsudok súdu prvej inštancie sa vo výroku, ktorým zamietol návrh žalovaného o uplatnenie práva, že pracovný pomer končí dňom právoplatnosti rozhodnutia podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce, potvrdzuje.

Žalobcovi sa proti žalovanému priznáva nárok na plnú náhradu trov konania.

odôvodnenie:

1.V napadnutom rozsudku súd prvej inštancie určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá ďalej, zamietol návrh žalovaného, ktorým uplatňoval právo, že pracovný pomer končí dňom právoplatnosti rozhodnutia podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce a žalobcovi priznal na trovách konania 100%.

2. Rozhodnutie právne odôvodnil § 68 ods.1 písm. b/, § 70, § 79 ods.1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej „Zákonník práce,“) konštatujúc, že v zmysle záverov uznesenia Krajského súdu v Bratislave zo dňa 31.5.2016, sp.zn. 11 CoPr/7/2015, ktorým bol rozsudok Okresného súdu Bratislava V zo dňa 13.4.2015, č.k. 47 Cpr/8/2015-54 vo výroku o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobcovi rozhodnutím žalovaného zo dňa 22.1.2015 podľa § 68 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce potvrdený a vo zvyšnej časti zrušený a vrátený na ďalšie konanie, ďalej konal o predmete pozostávajúceho zo žaloby žalobcu na určenie, že pracovný pomer trvá ďalej a z návrhu žalovaného na určenie, že pracovný pomer medzi stranami končí dňom právoplatnosti rozhodnutia podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že žalovaný odôvodňoval svoj návrh na vydanie rozhodnutia podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce tým, že žalobca uzatvorením kúpnej zmluvy, ako aj vykonaním ďalších úkonov konal vedome v príkrom rozpore so svojimi povinnosťami, ako vyplývajú z platnej právnej úpravy a v rozpore so záujmami žalovaného a jeho spoločníkov, čím žalovanému spôsobil rozsiahlu škodu. Žalovaný ďalej poukazoval na sprostredkovanie právneho poradenstva žalobcu v mene žalovaného s firmou Konzulex, s.r.o. s dojednaním absolútne nevýhodných

podmienok pre žalovaného. Podľa názoru súdu prvej inštancie pracovný pomer medzi stranami trvá ďalej. Z dokazovania mal za zrejmé, že medzi stranami sporu je vedených viacero obchodných sporov obchodnoprávneho charakteru, vrátane sporu ohľadom platnosti alebo neplatnosti odvolania z funkcie konateľa, v týchto sporoch žalobca vystupuje ako konateľ spoločnosti žalovaného. Uvedené spory však nie je možné stotožňovať s pracovnoprávnou rovinou, keď sa dostáva do sporu žalobca - zamestnanec a žalovaný - zamestnávateľ. Zmyslom pracovného pomeru je výkon závislej práce v podriadenom postavení a na základe pokynov zamestnávateľa, zmyslom vzťahu spoločnosti a štatutárneho orgánu je úprava obchodného vedenia a konania osoby v mene spoločnosti. Pracovný pomer a veci s ním súvisiace sú upravené Zákoníkom práce, oprávnenie vykonávať funkciu štatutárneho orgánu zase vyplýva z Obchodného zákonníka, prípadne aj zo zakladajúcich listín spoločnosti. Na základe uvedeného súd prvej inštancie dospel k záveru, že hoci sú medzi žalobcom a žalovaným vedené súdne spory a medzi stranami pretrvávajú dlhodobé nepriateľské vzťahy, toto vyplýva z konania žalobcu ako vtedajšieho konateľa žalovaného a nie z jeho postavenia ako zamestnanca, ktoré je v subsidiárnom postavení voči zamestnávateľovi. Podľa jeho názoru, ak sa zamestnanec dopustí závažného porušenia pracovnej disciplíny, tak až táto skutočnosť môže vyvolať postup zamestnávateľa v súvislosti so skončením pracovného pomeru a ustanovenie § 79 ods.1 Zákonníka práce nemožno používať ako náhradu za neprávny postup pri okamžitom skončení pracovného pomeru.

3. O trovách konania rozhodol s prihliadnutím k plnému úspechu žalobcu s tým, že konkrétna výška trov konania bude podľa § 262 ods.2 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej „C.s.p.“) vyčíslená po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

4. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal v zákonnej lehote odvolanie žalovaný odôvodňujúc ho ust. § 365 ods.1 písm. b/, f/, h/ C.s.p. a navrhujúc, aby ho odvolací súd v celom rozsahu zrušil a vrátil späť na nové konanie, alebo aby určil, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával a určil, že pracovný pomer založený medzi žalobcom a žalovaným pracovnou zmluvou zo dňa 13.1.1999 končí dňom právoplatnosti tohto rozhodnutia. Konštatoval, že vyjadrením k žalobe a ďalšími písomnými a ústnymi prejavmi predložil súdu skutočnosti popisujúce vzťah žalovaného a žalobcu, aby súd mohol komplexne posúdiť dôvody smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru žalobcu. Konanie žalobcu dosiahlo takú intenzitu porušenia pracovných povinností, ktoré odôvodňujú nielen použitie výnimočného právneho inštitútu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale aj požiadavku, aby súd určil, že od žalovaného nie je možné spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Vzhľadom na konanie žalobcu, ktoré bolo uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 22.1.2015 jednoznačne vyplýva, že v dôsledku žalobcovho konania nie je možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby naďalej pokračoval v zamestnávaní žalobcu. Všetky dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru sú dostatočne závažné na to, aby na ich základe došlo k skončeniu pracovného pomeru takým výnimočným spôsobom, akým okamžité skončenie pracovného pomeru je. K vyjadreniam súdu prvej inštancie na str.3 odôvodnenia rozsudku týkajúcich sa existencie sporov obchodnoprávneho charakteru zdôraznil, že pracovná zmluva medzi stranami bola uzavretá na pracovnú pozíciu riaditeľ, pričom pracovná náplň žalobcu nebola špecifikovaná. Žalobca tak od začiatku pracovného pomeru vykonával činnosti, ktoré sa prekrývali s tými, ktoré vykonával aj vo funkcii konateľa už od 21.1.1997. Preto tvrdenie súdu, že vzťahy medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom nemožno zamieňať so vzťahmi medzi žalobcom a žalovaným ako konateľom spoločnosti a spoločnosťou, nezodpovedá realite. Tieto vzťahy a rovnako aj práva a povinnosti z nich vyplývajúce obom stranám boli v priebehu viac ako 15 rokov natoľko vzájomne prepojené, že ich nie je možné bez ich bližšieho skúmania označiť ako čisto pracovnoprávne alebo čisto obchodnoprávne. V každom prípade ide o tú istú osobu žalobcu, ktorý na pojednávaní vo veci 47 Cpr/42/2015 konanom dňa 23.5.2016 v pozícii svedka vypovedal, že vymazal prístup svojej manželky k serveru žalovaného, aby niekto nezneužíval pod jej menom prístup do systému. Z uvedeného je zrejmé, že medzi žalobcom a žalovaným boli a sú zlé, trvalo narušené vzťahy a vládne medzi nimi maximálna nedôvera. V tejto situácii nie je možné tvrdiť, že zamestnávanie žalobcu žalovaným by bolo možné alebo by ho bolo možné spravodlivo požadovať.

5. Žalobca sa k odvolaniu žalovaného písomne nevyjadril.

6. Odvolací súd preskúmal vec v rozsahu a medziach dôvodov odvolania podaného žalovaným (§ 379, § 380 ods. 1, 378 ods. 1 C.s.p.), bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 C.s.p.), keďže

sa nejednalo o prípad, v ktorom by bolo potrebné zopakovať alebo doplniť dokazovanie, nariadenie pojednávania si nevyžadoval ani dôležitý verejný záujem a dospel k nasledovným záverom.

7. Ako prvoradé konštatuje, že v postupe súdu prvej inštancie nezistil žiadne vady týkajúce sa procesných podmienok, na ktoré je z úradnej povinnosti povinný prihliadať, aj keď tieto neboli v odvolacích dôvodoch uplatnené (§ 380 ods. 2 C.s.p.).

8. V danej veci zostala predmetom konania posudzovaného súdom prvej inštancie v napadnutom rozhodnutí žaloba žalobcu o určenie, že pracovný pomer medzi stranami trvá ďalej a návrh žalovaného o uplatnenie práva, že pracovný pomer medzi stranami končí dňom právoplatnosti rozhodnutia podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce. Výrok rozsudku Okresného súdu Bratislava V zo dňa 13.4.2015, č.k. 47 Cpr/8/2015-54, ktorým bola v nadväznosti na ust. § 68 ods.1 písm. b/, § 70, § 77 Zákonníka práce určená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobcovi rozhodnutím žalovaného zo dňa 22.1.2015 podľa § 68 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce, nadobudol v spojení s uznesením Krajského súdu v Bratislave zo dňa 31.5.2016, č.k. 11 CoPr/7/2015-105 právoplatnosť, tento je záväzný a v zásade nezmeniteľný (§ 226 C.s.p.).

9. Pokiaľ ide o výrok rozhodnutia súdu prvej inštancie, v ktorom určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá ďalej, odvolací súd zdôrazňuje, že ust. § 77 Zákonníka práce priznáva účastníkom pracovnoprávneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru; tým je však zároveň - z aspektu § 80 písm. c/ zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej „O.s.p.“) v znení účinnom do 30.6.2016, resp. § 137 písm. c/ C.s.p. v znení účinnom od 1.7.2016 vylúčené, aby sa niektorý z nich domáhal z rovnakého právneho dôvodu (základu) žalobou, podanou v zmysle citovaných ustanovení určenia, že pracovný pomer trvá (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 147/2008). V danej veci z obsahu odôvodnenia rozhodnutia vyplýva, že súd prvej inštancie sa pri posudzovaní žaloby žalobcu o určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá ďalej, nezaoberal posúdením základného procesného predpokladu úspešnosti takejto žaloby, t.j. existenciou naliehavého právneho záujmu žalobcu na požadovanom určení. Posúdenie naliehavého právneho záujmu je otázkou právnej kvalifikácie rozhodujúcich skutočností, čo pre žalobcu v danej veci znamenalo nevyhnutnosť tvrdiť a preukázať skutočnosť, z ktorých vyvodzuje existenciu tohto svojho právneho záujmu. Žalobca ale nemôže mať v zmysle citovaných procesných ustanovení naliehavý právny záujem, pokiaľ sa ochrany svojich práv môže domáhať žalobou na plnenie alebo ak k odstráneniu neistoty slúžia osobitné právne postupy upravené v príslušných právnych predpisoch. Takýmto prípadom je i ust. § 77 Zákonníka práce, v zmysle ktorého neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Uvedené znamená, že pokiaľ bola rozsudkom Okresného súdu Bratislava V zo dňa 13.4.2015, č.k. 47 Cpr/8/2015-54 v spojení s uznesením Krajského súdu v Bratislave zo dňa 31.5.2016, č.k. 11 CoPr/7/2015-105 určená neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobcovi rozhodnutím žalovaného zo dňa 22.1.2015 podľa § 68 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce a žalobca v písomnom podaní zo dňa 16.2.2015 oznámil žalovanému, že považuje toto okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní, na strane žalobcu absentuje naliehavosť právneho záujmu na určení, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá ďalej. Na základe uvedeného odvolací súd podľa § 388 C.s.p. na odvolanie žalovaného rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým určil, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá ďalej zmenil tak, že žalobu v tejto časti zamietol.

10. Pokiaľ ide o výrok rozhodnutia súdu prvej inštancie, ktorým zamietol návrh žalovaného na uplatnenie práva, že pracovný pomer končí dňom právoplatnosti rozhodnutia podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce, odvolací súd sa v celom rozsahu po skutkovej a právnej stránke stotožňuje (§ 387 ods. 2 C.s.p.) s dôvodmi vzťahujúcimi sa k uvedenému výroku, v ktorých súd prvej inštancie dostatočne zodpovedal na v konaní nastolené otázky majúce pri rozhodovaní o návrhu žalovaného uplatneného podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce podstatný význam a využíva možnosť sa v tomto rozhodnutí obmedziť len na skonštatovanie správnosti týchto dôvodov napadnutého rozhodnutia (§ 387 ods.2,3 C.s.p.) v tejto časti.

11. K odvolacím dôvodom uvedeným žalovaným v podanom odvolaní poznamenáva, že ust. § 79 ods.1 Zákonníka práce vo svojej druhej časti prvej vety upravuje výnimku z neskončenia pracovného pomeru pri jeho neplatnom skončení zamestnávateľom (pokiaľ zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní),

kedy súd môže na návrh zamestnávateľa rozhodnúť, že nemožno od neho spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával; uvedené ustanovenie je právnou normou s relatívne neurčitou hypotézou, t.j. ktorej hypotéza nie je určená priamo právnym predpisom, a ktorá prenecháva súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, dopredu neobmedzeného okruhu okolností. Nejde však o úvahu úplne neobmedzenú, lebo právny predpis tým, že taxatívne určuje dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže so zamestnancom jednostranne rozviazať pracovný pomer, určuje zároveň hľadiská, ku ktorým je potrebné prihliadať a ktorými je táto úvaha usmerňovaná. Súd môže prihliadnuť zároveň ku akýmkoľvek ďalším skutočnostiam, ktoré majú vzťah k výkonu práce dotknutého zamestnanca, predovšetkým k jeho osobe, k jeho doterajším pracovným výsledkom, ku schopnostiam spolupráce a pod. Spravodlivosťou tu treba rozumieť niečo, čo by za takéto mohli považovať obe strany vzťahu. Nemožnosť spravodlivého požadovania od zamestnávateľa, aby zamestnával zamestnanca aj potom, čo už odpadla možnosť diskusie o tom, či právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru bol urobený platne, musí byť vo vzájomnej súvislosti s dôvodmi vedúcimi k realizácii zámeru zamestnávateľa skončiť so zamestnancom pracovný pomer. Ak zamestnávateľom použitý dôvod skončenia pracovného pomeru spočíva v niečom inom, než v konaní zamestnanca na škodu zamestnávateľa alebo v okolnostiach, pre ktoré by ďalšie zotrvávanie zamestnanca v pracovnom pomere mohlo byť na ujmu zachovania morálky na pracovisku (z dôvodov zamestnávateľovi nepričítateľných), nejde o prípad nemožnosti spravodlivo od zamestnávateľa požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca.

11. V posudzovanej veci žalovaný v podanom odvolaní poukazoval na to, že dôvody uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 22.1.2015 sú dostatočne závažné na to, aby na ich základe došlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, konanie žalobcu uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru dosiahlo takú intenzitu porušenia pracovných povinností, ktoré odôvodňujú nielen použitie výnimočného právneho inštitútu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ale aj požiadavku, aby súd určil, že od žalovaného nie je možné spravodlivo požadovať. Keďže žalobca od začiatku pracovného pomeru vykonával činnosti, ktoré sa prekrývali s tými, ktoré vykonával aj vo funkcii konateľa (od 21.1.1997), tvrdenie súdu, že vzťahy medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom nemožno zamieňať so vzťahmi medzi žalobcom a žalovaným ako konateľom spoločnosti a spoločnosťou, mal za nezodpovedajúce realite. Tieto vzťahy a rovnako aj práva a povinnosti z nich vyplývajúce obom stranám boli v priebehu viac ako 15 rokov natoľko vzájomne prepojené, že ich nie je možné bez ich bližšieho skúmania označiť ako čisto pracovnoprávne alebo čisto obchodnoprávne. V každom prípade ide o tú istú osobu žalobcu, ktorý na pojednávaní vo veci 47 Cpr/42/2015 konanom dňa 23.5.2016 v pozícii svedka vypovedal, že vymazal prístup svojej manželky k serveru žalovaného, aby niekto nezneužíval pod jej menom prístup do systému. Z uvedeného mal za zrejmé, že medzi žalobcom a žalovaným boli a sú zlé, trvalo narušené vzťahy, vládne medzi nimi maximálna nedôvera a v tejto situácii nie je možné tvrdiť, že zamestnávanie žalobcu žalovaným by bolo možné alebo by ho bolo možné spravodlivo požadovať.

12. Pokiaľ odvolateľ podľa obsahu odvolania spochybňuje dôvody, pre ktoré súd prvej inštancie jeho návrh podaný v zmysle § 79 ods.1 Zákonníka práce zamietol, odvolací súd poukazuje na to, že výklad pojmu „spravodlivo“, použitého na konci prvej vety citovaného ustanovenia, tak ako ho použil a aplikoval na zistený skutkový stav súd prvej inštancie podľa odôvodnenia napadnutého rozsudku, považuje za akceptovateľný a zodpovedajúci zmyslu a účelu právnej úpravy. Zhoduje sa s ním v tom, že v danom prípade je vykonaným dokazovaním preukázané, že medzi stranami sporu je vedených viacero sporov obchodnoprávneho charakteru, vrátane sporu ohľadom platnosti alebo neplatnosti odvolania z funkcie konateľa, v ktorých žalobca vystupuje v postavení konateľa spoločnosti žalovaného (ktorú funkciu nie je možné v zmysle ustálenej súdnej praxe vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu), ktoré však nie je možné stotožňovať s pracovnoprávnou rovinou, kedy sa dostáva do sporu žalobca - zamestnanec a žalovaný - zamestnávateľ. Dodáva, že nemožnosť spravodlivého požadovania od zamestnávateľa, aby zamestnával zamestnanca aj potom, čo odpadla možnosť diskusie o tom, či právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru bol urobený platne, musí ísť ruku v ruke s dôvodmi vedúcimi k realizácii zámeru zamestnávateľa so zamestnancom pracovný pomer skončiť. Ak zamestnávateľom použitý dôvod skončenia pracovného pomeru spočíva v niečom inom, než v počínaní zamestnanca na škodu zamestnávateľa, alebo v okolnostiach, pre ktoré zamestnanec z dôvodov zamestnávateľovi nepričítateľných už nepredstavuje prínos očakávaný v čase vzniku pracovného pomeru, o prípad nemožnosti spravodlivo od zamestnávateľa požadovať ďalšie zamestnávanie zamestnanca nejde. V posudzovanom prípade za situácie, kedy okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi

rozhodnutím žalovaného dňa 22.1.2015 podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce neobsahovalo dostatočne konkretizovaný a skutkovo vymedzený dôvod, ktorý zamestnávateľ posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, dôsledkom čoho bol vznik pochybnosti o tom, z akého dôvodu bol so zamestnancom okamžite skončený pracovný pomer (ktorý navyše nie je možné dodatočne meniť) a kedy žalovaným preukazované konanie žalobcu na škodu žalovaného sa týkalo výlučne konania žalobcu pri výkone funkcie konateľa spoločnosti žalovaného, nebolo žalovaným v konaní jednoznačne preukázané, že na strane zamestnávateľa sa jedná o stav, kedy je možné dospieť k záveru o nemožnosti spravodlivého požadovania, aby žalobcu i naďalej zamestnával. Pokiaľ žalovaný v podanom odvolaní udáva, že žalobca od začiatku pracovného pomeru vykonával činnosti, ktoré sa prekrývali s tými, ktoré vykonával aj vo funkcii konateľa, túto skutočnosť nie je možné pripísať v súvislosti s neplatným okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 22.1.2015 na vrub zamestnanca (žalobcu). Odvolací súd zdôrazňuje, že je povinnosťou zamestnávateľa pri vzniku, trvaní a ukončení pracovnoprávneho vzťahu so zamestnancom postupovať v zmysle platných hmotnoprávných ustanovení, t.j. ustanovení Zákonníka práce, kolektívnej zmluvy a dojedanej pracovnej zmluvy, ktorej súčasťou je (o.i.) i dohoda o dojednanom druhu práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika (§ 43 Zákonníka práce).

13. Na základe uvedeného odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým zamietol návrh žalovaného o uplatnenie práva, že pracovný pomer končí dňom právoplatnosti rozhodnutia podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce podľa § 387 ods.2 C.s.p. ako vecne a právne správny potvrdil.

14. O trovách konania rozhodol odvolací súd podľa čl. 4 ods.2 v spojení s § 378 ods. 1 a § 396 ods. 2 C.s.p. zohľadniac, že v danom konaní bol žalobca plne úspešný v časti žaloby o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobcovi rozhodnutím žalovaného zo dňa 22.1.2015 podľa § 68 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce, ktorá je zároveň aj právnym základom žaloby v časti o určenie, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá ďalej. Keďže Civilný sporový poriadok neobsahuje v ustanoveniach šiestej hlavy upravujúcej trovy konania úpravu nároku na náhradu trov konania v takomto prípade, odvolací súd s prihliadnutím na princípy všeobecnej spravodlivosti a princípy Civilného sporového poriadku, rozhodol v otázke nároku na náhradu trov konania podľa normy, ktorú by sám zvolil, ak by bol sám zákonodarcom. Má za to, že výsledkom jeho úvahy je rozumné a spravodlivé usporiadanie procesných vzťahov strán sporu.

15. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 C.s.p.).

Poučenie:

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 plyní znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 C.s.p.).

Dovolateľ musí byť 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.).