

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 15CoPr/2/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6613212659
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 10. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jaroslav Mikulaj
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2014:6613212659.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, v senáte zloženom JUDr. Jaroslava Mikulaja a sudcov JUDr. Jaroslava Galla a JUDr. Klaudie Koskovej, v právnej veci žalobkyne L. W., nar. XX.XX.XXXX, bytom I., Z. XXX/XX, zastúpenej JUDr. Antonom Širgelom, advokátom so sídlom v Nitre, Štefánikova 49, pracovisko Filákov, Malocintorínska 30, proti žalovanému EKOLTECH spol. s.r.o., so sídlom v Lučenci, Čajkovského 8, IČO: 34 127 887 zastúpeného JUDr. Alexandrom Filom, advokátom so sídlom v Lučenci, Dr. Herza 12, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, na odvolanie žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Lučenec zo dňa 11.02.2014, č. k. 9Cpr/1/2013 - 156, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu potvrdzuje.

odôvodnenie:

Napadnutým rozsudkom okresný súd určil, že skončenie pracovného pomeru okamžite dané žalobkyňi L. W., nar. XX.XX.XXXX žalovaným EKOLTECH spol. s.r.o., so sídlom Čajkovského 8, 984 01 Lučenec, IČO: 34 127 887, zo dňa 07.05.2013 je

neplatné a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá.

O žalobe žalobkyne proti žalovanému o zaplatenie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru a o trovách konania súd rozhodne v rozsudku konečnom.

Rozhodnutie odôvodnil tým, že žalobkyňa sa žalobou podanou na okresnom súde dňa 08.07.2013 domáhala určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru danej žalovaným dňa 07.05.2013 je neplatné, a pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá naďalej. Tvrdila, že pracovná zmluva so žalovaným bola uzavretá dňa 31.07.1998 na výkon prác robotníčky od 10.08.1998. Dňa 07.05.2013 jej bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že porušila pracovnú disciplínu závažným spôsobom tak, že od 02.05.2013 nechodila do zamestnania, v dôsledku čoho jej evidujú neospravedlnenú absenciu v zamestnaní. Podľa názoru zamestnávateľa pracovný pomer bol účinne skončený doručením písomného oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru dňom 07.05.2013.

Žalovanému písomne oznámila, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru a trvá na ďalšom zamestnávaní.

Namietala, že nedošlo k porušeniu pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pretože u nej nejde o neospravedlnenú absenciu, pretože po uzavretí pôvodnej práceneschopnosti dňa

30.04.2013 jej bola vyhotovená ošetrujúcim lekárom U.. U. G. nová práceneschopnosť od 02.05.2013, ktorú v ten deň ako platnú prostredníctvom syna doručila žalovanému.

Ďalší deň 03.05.2013 absolvovala vyšetrenie v neurologickej ambulancii Lučenec u U.. X. N., pričom po návrate domov našla lístok žalovaného, ktorým jej oznamuje, že bola vykonaná dňa 03.05.2013 kontrola dodržiavania liečebného režimu, a preto že sa nezdržiavala doma, bola požiadaná, aby nasledovný pracovný deň sa dostavila do zamestnania, a to dňa 05.05.2013, pričom išlo o nedeľu.

To, že neskôr lekár zrušil práceneschopnosť, je pri posudzovaní vo vzťahu k zamestnávateľovi nedôvodné, pretože nebolo zapríčinené konaním z jej strany. Predchádzajúca PN bola uzatvorená dňom 30.04.2013, pretože nespĺnila mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a v dôsledku čoho nebola uznaná za invalidnú, pričom táto skutočnosť nemá vplyv na ďalšiu novú práceneschopnosť.

Dňa 06.05.2013 navštívila ošetrujúceho lekára, ktorý jej odporučil absolvovať lekárske odborné vyšetrenie na chrbticu v Nemocnici s poliklinikou Nové Zámky a dňa 07.05.2013 pri ďalšej návšteve ošetrujúceho lekára jej oznámil, že práceneschopnosť od 02.05.2013 bola zrušená so spätnou účinnosťou.

Neporušila žiadnu disciplínu, pretože doklad o práceneschopnosti doručila 02.05.2013 zamestnávateľovi.

Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť. Poukázal na to, že žalobkyňa bola dlhodobo práceneschopná, dňa 30.04.2013 bola ukončená práceneschopnosť a posudkovou lekárkou bola posúdená ako spôsobilá práce. Ošetrujúci lekár vystavil novú PN, pretože žalobkyňa uviedla, že bola v predchádzajúci deň v práci a pociťovala bolesti, čím ho úmyselne uviedla do omylu, pretože 01.05.2013 sa u žalovaného nepracovalo, čoho si bola žalobkyňa vedomá. Po zistení skutočného stavu ošetrujúci lekár dal podnet na Sociálnu poisťovňu, aby doklad o novej PN zrušila. Dňa 07.05.2013 o zrušení dokladu U.. U. G. informoval žalobkyňu.

Po vykonaní dokazovania mal prvostupňový súd za preukázané, že v súlade s ust. § 77 Zákonníka práce bola dodržaná dvojmesačná lehota na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a žaloba bola podaná včas. Skončenie pracovného pomeru bolo prerokované so zástupcami zamestnancov a taktiež okamžité skončenie spĺňalo formálne náležitosti v zmysle ust. § 70 a 74 Zákonníka práce. Preto súd zameral dokazovanie na to, či žalobkyňa porušila pracovnú disciplínu takým závažným spôsobom, aby zamestnávateľ mohol s ňou skončiť pracovný pomer okamžite. Mal za preukázané, že žalobkyňa bola od 10.04.2012 do 30.04.2013 PN, pričom dňa 02.05.2013 jej lekár vystavil ďalšiu PN, ktorú prostredníctvom syna žalobkyňa doručila zamestnávateľovi. Následne ošetrujúci lekár až dňa 07.05.2013 predžil zrušenie práceneschopnosti zamestnávateľovi. Za týchto okolností konštatoval, že žalobkyňa neporušila pracovnú disciplínu tak závažným spôsobom, aby bolo možné skončiť pracovný pomer okamžite. Konštatoval, že žalobkyňa porušila povinnosť byť na pracovisku od 06.00 hod dňa 02.05.2013, pretože k ošetrujúcemu lekárovi sa dostala v tento deň asi o 10.00 hod. Preto dospel k záveru, že bolo povinnosťou žalobkyne nastúpiť do zamestnania ráno o 06.00 hod a pokiaľ mala závažné zdravotné problémy, zamestnávateľ jej mohol poskytnúť pracovné voľno na nevyhnutný čas podľa § 141 Zákonníka práce. V tomto rozsahu považuje neúčast žalobkyne na pracovisku za neospravedlненú. Následne však jej neprítomnosť nemožno považovať za absenciu, pretože ošetrujúci lekár zistil, že u žalobkyne je narušený zdravotný stav, a preto vystavil práceneschopnosť. Zrušenie práceneschopnosti oznámil žalobkyňi až dňa 07.05.2013. Za týchto okolností žalobkyňa bola v domnienke, že je opätovne dočasne práceneschopná, preto nemožno kvalifikovať jej neprítomnosť v práci v dňoch 02.05.2013, 03.05.2013 a 06.05.2013 ako neospravedlненú.

Zároveň uviedol, že porušenie liečebného režimu zo dňa 03.05.2013 nebolo predmetom okamžitého skončenia pracovného pomeru. Vzhľadom na okolnosti prípadu v zmysle ust. § 81 písm. b) Zákonníka práce nepovažoval porušenie pracovnej disciplíny za tak závažné, aby zamestnávateľ mohol s ňou

skončiť pracovný pomer výnimočným spôsobom okamžite. Preto rozhodol čiastočným rozsudkom tak, že žalobe vyhovel.

Proti rozhodnutiu sa odvolal žalovaný. Žiadal čiastočne rozsudok zrušiť a vec vrátiť na nové konanie a rozhodnutie v jednom spoločnom konaní zároveň aj o ich vzájomnom návrhu na určenie, že nech súd rozhodne, že pracovný pomer žalobkyne u nich skončil dňom 07.05.2013, lebo nemožno od nich žalovaného, ako zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnávali.

V dôvodoch odvolania namietal, že napriek tomu, že výrok súdu vykazuje formálne znaky iba jedného výroku, pozostáva z dvoch samostatných výrokov, a to výroku o určení, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a okrem toho aj z ďalšieho výroku, určenie, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného naďalej trvá.

Oprávnenie žalobkyne domáhať sa na súde neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vyplýva priamo zo zákona z § 77 Zákonníka práce, preto pri tejto časti jej žaloby sa nevyžaduje preukázanie naliehavého právneho záujmu na strane žalobkyne na takomto určení neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru. K tomu, aby sa mohla domáhať navyše aj určovacího výroku, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného trvá, musí podľa § 80 písm. c) O.s.p. preukázať existenciu naliehavého právneho záujmu na takomto určení. Z obsahu žaloby nevyplýva žiadny právny záujem, a ani ho nepreukázala. Podľa názoru žalovaného preto mal prvostupňový súd druhú časť žaloby zamietnuť s poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 11.12.2008 sp. zn. 3Cdo/147/2008.

Namietal záver ohľadom neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretože žalobkyňa mala dostatočnú dobu vopred vedomosť o tom, že jej dlhodobá PN končí 30.04.2013 a kvôli tomu bola pred 01.05.2013 aj u svojho obvodného lekára, ktorý je túto dlhodobú PN riadne ukončil, pretože od 01.05.2013 ju uznal schopnou práce. Už pred týmto mala žalobkyňa vedomosť o tom, že nebola uznaná ani za čiastočne invalidnú osobu, a preto bude musieť po 30.04.2013 nastúpiť do práce. O tom svedčí aj to, že dňa 30.04.2013 telefonicky žiadala svojho nadriadeného o jeden deň dovolenky, ktorý jej ale čerpať dovolené nebolo a naopak bola vyzvaná na nastúpenie do práce.

Vedomá si týchto skutočností dňa 02.05.2013 úmyselne oklamala ošetrojúceho lekára, keď tvrdila, že 01.05.2013 odpracovala jednu zmenu. Musela byť presvedčená aj o tom, že k tomu, aby mohol ošetrojúci lekár po dlhobojnej PN znovu vypísať novú PN, musel jej uplynúť najmenej jeden deň v práci, inak by nemala žiaden dôvod uvádzať lekárovi takého nepravdy. Bez tohto tvrdenia by nová PN zrejme vystavená nebola. O tom, že PN bude stornovaná sa dozvedeli 03.05.2013 po rozhovore vedúcej personálneho a mzdového oddelenia p. F. s U.. G. v jeho ambulancii. Svedkyňa F. 05.05.2013 telefonicky hovorila s manželom žalobkyne a odkázala, aby v pondelok 06.05.2013 prišla do práce. Napriek tomu do práce neprišla a v rovnaký deň U.. G. v ambulancii, kde bola u neho na vyšetrení, oznámil, že tú novú PN má vystornovanú. Napriek tomu do zamestnania v pondelok 06.05.2013 ani potom neprišla. Takého úmyselné správanie, ktorého dôsledkom bola aj viacdňová neprítomnosť na pracovisku, žalovaný vyhodnotil ako neospravedlnené absencie, lebo od 02.05.2013 do 07.05.2013 nechodila do zamestnania.

Taktiež namietal správnosť ďalšieho rozhodnutia prvostupňového súdu zo dňa 10.02.2014, č. k. 9Cpr/1/2013, ktorým ich vzájomný návrh po určení, že nie je možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu naďalej zamestnával, vylúčil na samostatné konanie. Podľa ich názoru mal súd o oboch týchto veciach rozhodnúť v jednom spoločnom konaní, toho sa aj domáhajú. Keďže ide o uznesenie, ktorým sa iba upravuje vedenie konania, súd ním viazaný nie je a kedykoľvek počas ďalšieho konania môže túto situáciu zmeniť tým, že obe tieto veci znova spojí na spoločné konanie. Rozhodnutie súdu prvého stupňa z dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci v rozpore s § 68 ods. 1 písm. b) a s § 79 ods. 1 Zákonníka práce považoval za nesprávne.

K odvolaniu sa písomne vyjadrila žalobkyňa. Rozsudok okresného súdu žiadala potvrdiť a zaviesť náhradu trov odvolacieho konania. Súd vo veci vykonal rozsiahle dokazovanie, pričom dospel k správny skutkovým aj právnym záverom. Dňa 02.05.2013 v raňajších hodinách navštívila priamo svojho lekára z dôvodu choroby, ktorý ju na základe nepriaznivého zdravotného stavu opäť uznal ako práceneschopnú. Je preto irelevantné, čo si myslel jej lekár, či sa 01.05.2013 v závode pracovalo alebo nie. Lekár vykonáva prácu zodpovedne s odbornou starostlivosťou a podmienkou uznania dočasne práceneschopnosti je skutočnosť, že na základe vykonaného lekárskeho vyšetrenia bol presvedčený, že nie je schopná dočasne pre zmeny zdravotného stavu posudzovaného v čase, keď vykonával vyšetrenie, pracovať na zadelenom pracovnom mieste. Preto neobstojí v tvrdení žalovaného, že bola uznaná PN len preto, že ho oklamala, že 01.05.2013 odpracovala u žalovaného, čo nie je pravda. PN ihneď prostredníctvom syna predložila zamestnávateľovi v deň vystavenia, t.j. 02.05.2013, a ktorá aj keď bola dňa 07.05.2013 vystornovaná, toto nie je dôvodom pre kvalifikáciu jej konania, ktoré by bolo možné považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Storno PN nezavinila, vykonal to jej lekár. Samotné vystavenie PN od začiatku považovala za oprávnené. Svojím konaním nenaplnila znaky, ktoré by bolo možné kvalifikovať za konanie ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Poukázala na to, že jej zdravotný stav je oslabený aj z dôvodu, že dlhé roky pracovala u žalovaného ťažko, manuálne, pričom musela zdvíhať ťažké bremená, pracovala s chemikáliami. Je pre ňu nepochopiteľné, prečo jej zamestnávateľ neumožnil pracovať u neho naďalej a vykonávať hoci aj ľahšiu prácu. Ak by ľahšiu prácu nemal, mal ukončiť pracovný pomer korektným a zákonným spôsobom. Avšak pracovný pomer ukončil spôsobom likvidačným. Namietala, že sa nemohla k skončeniu pracovného pomeru vyjadriť. Preto všetky tvrdenia uvedené žalovaným považuje za účelové a nedôvodné.

Pokiaľ ide o námietky ohľadom určovacej žaloby, poukazuje na to, že žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je špecifickým prípadom určovacej žaloby, kedy nie je povinná preukazovať naliehavý právny záujem, keďže toto vyplýva z § 77 Zákonníka práce. Žalobcom uvádzaný rozsudok Najvyššieho súdu sa týka iného prípadu, t.j. takého, keď súd vychádzal z toho, že v prejednávanej veci bola podaná žalobkyňou len samostatná žaloba o určenie, že pracovný pomer trvá bez toho, aby bola podaná žaloba v dvojmesačnej prekluzívnej lehote o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zdôraznila, že trvá na tom, aby ju zamestnávateľ naďalej zamestnával, čo je dôležité z hľadiska toho, že si uplatňuje nárok z neplatne skončeného pomeru.

Pokiaľ ide o vylúčenie uplatneného nároku žalovaného na samostatné konanie súdom uviedla, že žalovaný v zastúpení právnym zástupcom tento návrh predniesol až v rámci svojich záverečných rečí. Nenavrhol vykonať žiadne dôkazy a súd vyhlásil dokazovanie za skončené. Návrh žalovaného považovala za účelový a pokiaľ tvrdí, že nie je spravodlivé požadovať od zamestnávateľa, aby ju naďalej zamestnával kvôli oslabenému zdravotnému stavu, mal navrhnúť ďalšie dôkazy na vykonanie v konaní doterajšom na prvostupňovom súde. U žalovaného odpracovala takmer 22 rokov, nikdy neporušila pracovnú disciplínu, ako to vyplýva z výpovedi svedkov v konaní. Žiadala, aby odvolací orgán vyslovil názor o uznesení prvostupňového súdu o vylúčení vzájomného návrhu na samostatné konanie, ako o uznesení nadbytočnom a nech ho prvostupňový súd na základe vysloveného názoru odvolacím súdom zruší.

Krajský súd ako súd odvolací, vec preskúmal v rozsahu danom ust. § 212 ods. 1, 2 O.s.p. a bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 O.s.p. rozsudok okresného súdu potvrdil ako vecne správny podľa § 219 ods. 1,2 O.s.p.

Preskúmaním veci odvolací súd dospel k záveru, že rozhodnutie prvostupňového súdu je v celom rozsahu správne a odvolací súd sa s ním stotožňuje aj pokiaľ ide o jeho odôvodnenie s výhradou záveru prvostupňového súdu o porušení pracovnej disciplíny žalobkyňou dňa 02.05.2013 v čase od 06.00 hod do 10.00 hod.

Na doplnenie odvolací súd uvádza, že okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 Zákonníka práce predstavuje závažný zásah do práv účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, preto sa predpokladá kvalifikované porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom v zmysle ust. § 81 Zákonníka práce. V zmysle § 81 písm. b) Zákonníka práce zamestnanec je povinný najmä byť na

pracovisku na začiatku pracovného času. V zmysle písm. d) v období, v ktorom má podľa osobitného predpisu nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom.

V zmysle § 141 Zákonníka práce zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, prípadne počas vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Pri existencii prekážok v zmysle ods. 1 zamestnanec nemusí žiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna, stačí, ak prekážku v práci preukáže a zamestnávateľ je povinný neprítomnosť zamestnanca v práci ospravedlniť. Jednou z najčastejších dôležitých osobných prekážok je vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení. Z hľadiska citovaného ustanovenia treba mať na zreteli, že je potrebné prihliadať na skutočnosť, či ide o prekážku v práci v dôsledku pracovnej neschopnosti pre chorobu, alebo z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrovania v zdravotníckom zariadení. Zákon predpokladá, že zamestnávateľ ospravedlní v týchto prípadoch zamestnanca.

V konaní bolo preukázané, že v sporných dňoch sa žalobkyňa dostavila na lekárske vyšetrenie a bola jej vystavená nová PN. Je vecou lekára, či uzná jej zdravotný stav za taký, ktorý vyžaduje vystavenie PN alebo nie. Ošetrojúci lekár žalobkyni vystavil PN, teda žalobkyňa počas PN nebola povinná dostaviť sa do práce. Na tom nič nemení ani skutočnosť, že následne bola táto PN zrušená. Žalobkyňa vystavenie PN priamo nezavinila, pretože PN vystavuje PN podľa vlastných odborných skúseností a vyšetrení lekárom. Z odvolania žalovaného nie je zrejmé, na základe čoho argumentuje povinnosťou žalovanej dostaviť sa v jeden deň do práce, hoci je zrejmé, že má na mysli právne normy v sociálnoprávnej oblasti. Nebolo by zrejmé ani to, ak by žalobkyňa bola tak vážne chorá, že by skutočne ani 01.05.2013 nemohla nastúpiť do práce, pretože by jej to zdravotný stav nedovoľoval (napr. ak by mala infekčnú chorobu, zlomenú nohu a podobne).

Odvolací súd poukazuje na Z IV, str. 912, v zmysle ktorého zavinené nesplnenie povinnosti zamestnanca pri prekážke v práci včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna, je iba porušením pracovnej disciplíny zamestnanca, nemá však bez ďalšieho za následok vznik neospravedlnenej absencie zamestnanca. Rozhodujúca je existencia prekážky v práci a jej trvanie. Ak potom ošetrojúci lekár na základe vyšetrenia žalobkyne dospel k záveru, že je potrebné vystaviť PN a poslať žalobkyňu na ďalšie vyšetrenia, neprítomnosť v práci nemožno hodnotiť ako absenciu zamestnanca, a to ani tak, ako to vykonal prvostupňový súd, že považoval za absenciu neúčast' od šiestej do desiatej hodiny, pretože ust. § 141 Zákonníka práce ani ďalšie takéto predpoklad neupravujú. Ak je totiž niekto skutočne PN, napr. v dôsledku chrípky alebo inej choroby, je logické a pravdepodobné, že navštívi lekára, nie je rozhodujúce, že tak neurobí o 06.00 hod, kedy začína pracovný čas u zamestnávateľa. Ak sa žalobkyňa dostavila na vyšetrenie o 10.00 hod, nikde nie je zohľadnená skutočnosť, ako dlho musela napríklad v ambulancii čakať na vyšetrenie, cestovať a podobne. Neospravedlnenú prítomnosť v práci preto nemožno vyvodzovať len zo záverov, kedy bola v skutočnosti osobne prítomná v ambulancii.

Pri rozhodovaní v danej veci bolo treba prihliadnuť na všetky okolnosti, ale aj na to, že žalobkyňa odpracovala u žalovaného dlhú dobu, a ako bolo zistené, nemala žiadne disciplinárne priestupky či porušenie pracovnej disciplíny. Z hľadiska všeobecnej spravodlivosti odvolací súd proklamované názory žalovaného uvedené v odvolaní nepovažuje za akceptovateľné, o to viac, pokiaľ poukazuje na to, že žiadal vzájomným návrhom rozhodnúť o tom, aby nemal povinnosť zamestnávať žalobkyňu. Na túto skutočnosť dostatočne správne poukazuje žalobkyňa vo svojom vyjadrení, keď uvádza, že z týchto dôvodov, teda jej zlého zdravotného stavu môže zamestnávateľ použiť iný korektný spôsob.

Preto podľa odvolacieho súdu v danom prípade nedošlo k porušeniu pracovnej disciplíny žalobkyňou a nebolo možné s ňou skončiť pracovný pomer.

Pokiaľ ide o tvrdenie žalovaného, že výrok sa skladá z dvoch nárokov, argumenty žalobkyne uvedené vo vyjadrení sú na mieste, pretože citované rozhodnutie Najvyššieho súdu 3Cdo/147/2008 rieši úplne iný prípad, kedy došlo k uplatneniu nároku len podľa § 80 písm. c) bez toho, aby bola určená neplatnosť skončenia pracovného pomeru v súlade s § 77 Zákonníka práce, čo je diametrálny rozdiel a jednoznačne

vyplýva z obsahu dôvodov napadnutého rozhodnutia, nielen z právnej vety. Ak totiž žalovaný popiera, že by pracovný pomer žalobkyne trval, z hľadiska právnej istoty je dovolené žalovať aj takýmto výrokom, a to z dôvodu, že žalobkyňa jednoznačne oznámila zamestnávateľovi - žalovanému, že trvá na trvaní pracovného pomeru a ďalšom zamestnávaní, čo žalovaný popiera.

Pokiaľ ide o rozhodnutie prvostupňového súdu zo dňa 10.02.2014, č.k. 9Cpr/1/2013-152, proti tomuto uzneseniu odvolanie nie je prípustné, preto odvolací súd z hľadiska jeho správnosti sa nim nemôže zaoberať. Prvostupňovému súdu ani nemôže prikázať, ako ďalej vo veci postupovať. Z tohto dôvodu námietky a vyjadrenia k danej veci sú irelevantné.

O veci senát odvolacieho súdu rozhodol pomerom hlasov členov senátu 3:0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.