

Súd: Okresný súd Komárno
Spisová značka: 15Cpr/4/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4212212298
Dátum vydania rozhodnutia: 05. 11. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dušan Krč-Šebera
ECLI: ECLI:SK:OSKN:2014:4212212298.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Komárno samosudcom JUDr. Dušanom Krč-Šeberom v právnej veci navrhovateľa: X. Y., nar. XX.X.XXXX, bytom G. utca XX, XXXX B., C., právne zast.: JUDr. Ondrej Tóth, advokát so sídlom Dunajské nábrežie 14, P.O.BOX 22, Komárno, proti odporcovi: Weldteco s.r.o., IČO: 45 381 704, so sídlom Palatínova 61/2, Komárno, právne zast.: JUDr. Gabriel Szabó, advokát so sídlom Kostolné námestie 32, Kolárovo, o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Súd určuje, že dohoda o skončení pracovného pomeru spísaná odporcom dňa 27.4.2012 a doručená navrhovateľovi dňa 8.5.2012 je **n e p l a t n á**.

Súd určuje, že pracovný pomer navrhovateľa u odporca založený na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24.2.2011 naďalej **t r v á**.

Odporca je **p o v i n n ý** nahradiť navrhovateľovi náhradu trov konania, súdny poplatok za návrh vo výške 99,50 eur, súdny poplatok za odvolanie vo výške 99,50 eur a trovy právneho zastúpenia navrhovateľa v sume 445,14 eur, a to do troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa podaním doručeným súdu dňa 27.6.2012 domáhal určenia neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru podľa ustanovenia § 77, § 79 a § 80 Zákonníka práce. Uviedol, že mu odporca dňa 12.5.2012 doručil dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 27.4.2012, podľa ktorej sa mal pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 24.2.2011 skončiť dňom 30.4.2012, a to v zmysle ustanovenia § 60 Zákonníka práce. Navrhovateľ poukázal na závažné pochybenie zo strany odporcu, ktorý uvedenú dohodu o skončení pracovného pomeru podal na poštovú prepravu dňa 8.5.2012, navrhovateľovi bola doručená dňa 12.5.2012 a pracovný pomer sa mal skončiť ešte dňa 30.4.2012. Navrhovateľ mal za to, že takéto skončenie pracovného pomeru, t.j. so spätným dátumom, je neplatné. Okrem toho navrhovateľ ešte pred spísaním dohody o skončení pracovného pomeru odporcom ústne oznámil odporcovi, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru dohodou. Navrhovateľ preto žiadal odporcom svojvoľne vypracovanú a jednostranne podpísanú dohodu o skončení pracovného pomeru určiť za neplatnú, ďalej určiť, že pracovný pomer navrhovateľa vzniknutý na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24.2.2011 uzatvorenej medzi navrhovateľom a odporcom naďalej trvá a zaviazat odporcu na zaplatenie trov konania navrhovateľa. Navrhovateľ k predmetnému návrhu priložil pracovnú zmluvu uzatvorenú medzi navrhovateľom a odporcom dňa 24.2.2011 a dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 27.4.2012 podpísanú odporcom.

Odporca dňa 12.11.2012 predložil súdu vyjadrenie k návrhu navrhovateľa a zároveň navrhol zamietnuť návrh na začatie konania a zaviazat' odporcu k náhrade trov konania. Odporca uviedol, že navrhovateľ v mesiaci apríl 2012 prejavil záujem rozviazať pracovný pomer s odporcom, pričom táto skutočnosť vyplýva aj z návrhu navrhovateľa, podľa ktorého navrhovateľ uviedol, že ukončenie pracovného pomeru dohodou odmietol. Podľa tvrdenia odporcu navrhovateľ prejavil záujem ukončiť pracovný pomer a z dôvodu, že odporcovi nepodal výpoveď, odporca mal za to, že k ukončeniu pracovného pomeru došlo dohodou. Dohoda o ukončení pracovného pomeru bola z dôvodu pracovnej vyťaženia odporcu napísaná až o pár dní neskôr, jej obsah však bol obom stranám zrejmý, keďže navrhovateľ od 1.5.2012 nenastúpil do práce. Na základe uvedeného odporca odhlásil navrhovateľa zo Sociálnej aj zdravotnej poisťovne. Keďže sa odporcovi nevrátila podpísaná dohoda o skončení pracovného pomeru od navrhovateľa, ten bol dňa 10.5.2012 kontaktovaný zamestnancom odporcu a zistilo sa, že navrhovateľ odmietol ukončiť pracovný pomer dohodou, zároveň odmietol nastúpiť aj do práce. Navrhovateľ až listom zo dňa 26.6.2012 oznámil navrhovateľovi, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru dohodou. Podľa tvrdenia odporcu bolo na základe vyššie uvedeného zrejmé, že navrhovateľ mal záujem ukončiť pracovný pomer a u odporcu už nechcel pracovať, jeho snahou bolo len získanie odstupného. Uvedené vyplýva aj z konania navrhovateľa, ktorý do práce nenastúpil už ani na výzvu odporcu zo dňa 10.5.2012. Odporca po obdržaní listu od navrhovateľa zo dňa 26.6.2012 zrušil odhlásenie navrhovateľa zo Sociálnej a zdravotnej poisťovne a dňa 28.6.2012 vyzval navrhovateľa, aby nastúpil do zamestnania. Odporca až dňa 11.7.2012 ukončil pracovný pomer s navrhovateľom, a to okamžitým ukončením pracovného pomeru, keďže navrhovateľ ani napriek výzve nenastúpil do zamestnania. Odporca predložil súdu list zo dňa 11.7.2012 adresovaný navrhovateľovi o okamžitom skončení pracovného pomeru, výzvu o porušení pracovnej disciplíny zo dňa 28.6.2012 adresovanú navrhovateľovi, žiadosť o zrušenie odhlášky zo dňa 28.6.2012 adresovanú zdravotnej poisťovni a nesúhlas so skončením pracovného pomeru s oznámením o trvaní jeho ďalšej existencie zo dňa 26.6.2012 adresovaný odporcovi navrhovateľom.

Právny zástupca navrhovateľa na pojednávaní zo dňa 27.3.2013 mal za to, že pracovný pomer navrhovateľa trvá, za mesiac máj 2012 bola navrhovateľovi vyplatená mzda dňa 2.7.2012, mzda za mesiac apríl a jún nebola vyplatená. Ohľadom okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012, ktoré bolo spísané v slovenskom jazyku, uviedol, že bolo prevzaté manželkou navrhovateľa dňa 24.7.2012, teda nie osobne navrhovateľom. Z dôvodu, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo v slovenskom jazyku a navrhovateľ je občanom Maďarskej republiky, nebol s jeho obsahom uzrozmeneý.

Právny zástupca odporcu na pojednávaní zo dňa 27.3.2013 poukázal na to, že sa v rámci korešpondencie s navrhovateľom vždy komunikovalo v slovenskom jazyku, a to aj zo strany navrhovateľa. Čo sa týkalo dohody o skončení pracovného pomeru, odporca uviedol, že mala určité pochybenia. Odporca však mal pre navrhovateľa prácu, ktorú mu ponúkol, navrhovateľ ju však odmietol.

Právny zástupca navrhovateľa považoval tvrdenia odporcu o tom, že komunikovali v slovenskom jazyku, za účelové a vzhľadom k tomu, že navrhovateľ je občanom Maďarskej republiky, pracovná zmluva a okamžité skončenie pracovného pomeru mali byť vyhotovené dvojjazyčne. Navrhovateľ sa snažil viackrát telefonicky kontaktovať odporcu a jeho sekretárku, avšak márne. Na základe vyššie uvedeného mal navrhovateľ za to, že je v predmetnom konaní potrebné vyriešiť platnosť dohody o skončení pracovného pomeru a rovnako okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Keďže dohoda o skončení pracovného pomeru nebola podpísaná, právny zástupca odporcu mal za to, že došlo k pochybeniu a považoval ju za neplatnú. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené navrhovateľovi, pričom právny zástupca navrhovateľa uviedol, že bolo prevzaté manželkou navrhovateľa, všetku korešpondenciu preberala manželka navrhovateľa.

Navrhovateľ na pojednávaní zo dňa 27.3.2013 uviedol, že sa voči jeho osobe stala nespravodlivosť, preto sa rozhodol danú situáciu riešiť súdnou cestou. Odporca na telefonáty a textové správy nereagoval. Navrhovateľ ďalej uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012, ktoré bolo vyhotovené v slovenskom jazyku, prevzala jeho manželka dňa 24.7.2012, hoci nemala splnomocnenie na preberanie zásielok do vlastných rúk, a následne ho odovzdala navrhovateľovi dňa 24.7.2012.

Navrhovateľ ďalej uviedol, že sa telefonicky skontaktoval s odporcom po tom, ako mu bola doručená dohoda o skončení pracovného pomeru, konkrétne telefonoval so sekretárkou, ktorá mu oznámila, že sa v uvedenej veci má obrátiť priamo na odporcu - konateľa spoločnosti. Navrhovateľ obvykle komunikoval so sekretárkou, čo potvrdil aj právny zástupca odporcu s uvedením, že odporca má viacero firiem a so zamestnancami nikdy nekomunikuje, ani ich osobne nepozná.

Odporca na pojednávaní zo dňa 27.3.2013 uviedol, že sa s odporcom dohodli, že sa pracovný pomer skončí. Sekretárka odporcu oznámila navrhovateľovi, že v prípade, ak sa vyskytne ďalšia zákazka, tak navrhovateľa zoberú naspäť do práce. Na základe uvedeného bola navrhovateľovi odoslaná písomná dohoda o skončení pracovného pomeru, na základe ktorej navrhovateľ telefonicky oznámil odporcovi, že s dohodou nesúhlasí. Po uvedených skutočnostiach odporca dostal ďalšie zákazky, preto mohol navrhovateľa znova zamestnať, ten sa však odmietol dostaviť do zamestnania. Na základe uvedeného odporca zaslal navrhovateľovi okamžité skončenie pracovného pomeru na jeho poslednú známu adresu. Išlo o zásielku do vlastných rúk, doručienka bola vrátená, podpísaná manželkou navrhovateľa. Odporca ďalej uviedol, že navrhovateľ vykonával prácu v zahraničí na základe pracovnej zmluvy vyhotovenej v slovenskom jazyku a podpísanej sekretárkou odporcu. Keďže si to navrhovateľ nežiadal, pracovná zmluva nebola vyhotovená aj v maďarskom jazyku.

Právny zástupca navrhovateľa na záver poukázal na to, že právny zástupca odporcu uznal, že dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo spísané len v slovenskom jazyku a prevzaté manželkou navrhovateľa. Navrhovateľovi bola mzda za mesiac máj 2012 zaplatená dňa 2.7.2012, mzda za mesiace apríl, jún a júl 2012 vyplatená nebola. Navrhovateľ uviedol, že by súd mal rozhodnúť o dni skončenia pracovného pomeru na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Právny zástupca odporcu taktiež mal za to, že dohoda o skončení pracovného pomeru nebola uzatvorená platne a uvedenú skutočnosť nepovažoval za spornú. Pracovný pomer však bol platne ukončený na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Preto je potrebné určiť deň skončenia pracovného pomeru. Odporca navrhol návrh zamietnuť v celom rozsahu.

Na základe vyššie uvedeného súd rozsudkom č. k. 15Cpr/4/2012-59 zo dňa 22.5.2013 návrh navrhovateľa zamietol a navrhovateľa zaviazal zaplatiť odporcovi náhradu trov konania.

Proti predmetnému rozsudku podal navrhovateľ odvolanie a navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vrátiť vec prvostupňovému súdu na ďalšie konanie. Navrhovateľ mal za to, že súd nesprávne právne posúdil vec a nedostatočne zistil skutkový stav. Bolo jednoznačne preukázané, že návrh navrhovateľa o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru bol podaný dôvodne. Súd si nevyjasnil otázku protirečivého tvrdenia účastníkov konania a neskúmal v potrebnom rozsahu ani spôsob a rozsah komunikácie navrhovateľa s odporcom a naopak.

Právny zástupca odporcu sa dňa 18.9.2013 vyjadril k odvolaniu navrhovateľa. Uviedol, že najdôležitejším faktorom prípadu je skutočnosť, že bez ohľadu na platnosť či neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru pracovný pomer skončil okamžitým skončením pracovného pomeru, preto je platnosť alebo neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru irelevantným faktorom. Okrem toho je z konania navrhovateľa zrejmé, že nemal záujem naďalej pracovať u odporcu. Taktiež bolo z výpovede navrhovateľa zrejmé, že mu zásielku - okamžité skončenie pracovného pomeru odovzdala manželka. Odporca navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil.

Odvolací súd uznesením č. k. 5CoPr/5/2013-82 zo dňa 4.12.2013, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 13.2.2014, napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie. Odvolací súd dospel k záveru, že súd prvého stupňa zistený skutkový stav nesprávne právne posúdil, keď v rámci dokazovania pokladal za preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru do vlastných obdržala manželka navrhovateľa, ktorá to následne odovzdala navrhovateľovi dňa 24.7.2012, a z toho dôvodu

považoval pracovný pomer za skončený dňom 24.7.2012. Účinky zrušovacieho prejavu uskutočneného v súlade s ustanovením § 70 Zákonníka práce však nastávajú zo zákona dňom, keď sa písomný prejav o okamžitom skončení pracovného pomeru doručil druhému účastníkovi, a to do vlastných rúk. Odvolací súd sa tak nestotožnil so závermi súdu prvého stupňa. Uviedol, že k platnému doručeniu okamžitého skončenia pracovného pomeru odporcom do vlastných rúk navrhovateľa nedošlo a tým nebola splnená povinnosť odporcu podľa ustanovenia § 70 Zákonníka práce z dôvodu, že predmetnú zásielku prevzala iná osoba než navrhovateľ. Prvostupňový súd zo správne zisteného skutkového stavu vyvodil nesprávny záver o tom, že pracovný pomer zo dňa 24.2.2011 medzi navrhovateľom a odporcom skončil okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012 ku dňu jeho doručenia navrhovateľovi dňa 24.7.2012, čo malo za následok aj nesprávne právne posúdenie petitu.

Súd v zmysle rozhodnutia odvolacieho súdu oboznámil účastníkov konania na pojednávaní zo dňa 16.10.2014 priebehom doterajšieho pojednávania, najmä uznesením odvolacieho súdu a ďalším postupom v konaní. Právny zástupca odporcu uviedol, že vyplývajú z odôvodnenia odvolacieho súdu je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné, preto je potrebné zaoberať sa dohodou o skončení pracovného pomeru. Odporca je však naďalej toho názoru, že keďže nedošlo k podpísaniu tejto dohody, tá je neplatná a odporca je ochotný navrhovateľovi doplatiť mzdu, ktorá mu prináleží do dňa okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. ku dňu 24.7.2012, pretože k okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo dňa 24.7.2012, čo navrhovateľ nenamietal. Inak mal odporca za to, že navrhovateľ nemá naliehavý právny záujem na uvedenom určení a navrhol návrh zamietnuť. Okrem toho poukázal na to, že odvolací súd vo svojom odôvodnení uviedol, že sa súd má zaoberať právnym posúdením petitu návrhu, nie je možné v konaní priznať viac ako navrhovateľ žiada.

Právny zástupca navrhovateľa navrhol rozhodnúť v intenciách petitu návrhu, pričom uviedol, že aj v čase výsluchu navrhovateľa, aj na ostatnom pojednávaní namietal platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Právny zástupca odporcu uviedol, že súd môže posudzovať len v intenciách petitu návrhu, ktorý doteraz nebol zmenený a ani to nebolo navrhnuté. Ďalej uviedol, že je potrebné posudzovať platnosť alebo neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru, pričom mal za to, že dohoda je neplatná, ale pracovný pomer skončil iným spôsobom, preto navrhovateľ nemal naliehavý právny záujem na určení neplatnosti tejto dohody.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa, výsluchom odporcu, pracovnou zmluvou zo dňa 24.2.2011, dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 27.4.2012, okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012, výzvou o porušení pracovnej disciplíny zo dňa 28.6.2012, žiadosťou o zrušenie odhlášky pre Dôveru zdravotnú poisťovňu zo dňa 28.6.2012, nesúhlasom so skončením pracovného pomeru a oznámením o trvaní jeho ďalšej existencie zo dňa 26.6.2012, výpisom z obchodného registru odporcu, fotokópiou reklamácie listovej zásielky zo dňa 19.10.2012, reklamáciou listovej zásielky zo dňa 10.9.2012, oznámením o predložení reklamačného konania zo dňa 24.9.2012 a zistil tento skutkový stav veci:

Z výpisu z obchodného registra odporcu bolo zistené, že odporca je spoločnosť s ručením obmedzením, ktorá je zapísaná ako subjekt práva v obchodnom registri od 19.2.2010. Od 22.10.2013 má odporca obchodné meno Weldteco s.r.o.

Súd zistil, že pracovnou zmluvou zo dňa 24.2.2011 bol medzi navrhovateľom a odporcom založený pracovný pomer na dobu neurčitú s nástupom do zamestnania dňa 1.3.2011, na základe ktorej mal navrhovateľ vykonávať pre odporcu pomocné práce s miestom výkonu práce na území Slovenskej republiky. Pracovná zmluva bola podpísaná navrhovateľom a zástupcom odporcu.

Z dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 27.4.2012, z fotokópie listovej zásielky a z výsluchu navrhovateľa súd zistil, že dohodou o skončení pracovného pomeru sa mal skončiť pracovný pomer medzi účastníkmi konania, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24.2.2011, a to ku dňu 30.4.2012 z dôvodu podľa ustanovenia § 60 Zákonníka práce. Dohoda o skončení pracovného pomeru bola navrhovateľovi odoslaná na pošte dňa 8.5.2012 a doručená dňa 12.5.2012. Z obsahu dohody súd

zistil, že navrhovateľ túto dohodu nepodpísal. Súd ďalej z nesúhlasu so skončením pracovného pomeru a oznámením o trvaní jeho ďalšej existencie zo dňa 26.6.2012 zistil, že dňa 12.5.2012 bola navrhovateľovi doručená jednostranne spísaná a podpísaná dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 27.4.2012, podľa ktorej sa mal pracovný pomer skončiť dňa 30.4.2012 z dôvodu uvedeného v ustanovení § 60 Zákonníka práce. Navrhovateľ považoval uvedenú dohodu za neplatnú, keďže nebola v súlade s § 60 ods. 1 Zákonníka práce, navrhovateľ sa s odporcom na skončení pracovného pomeru nikdy nedohodol. Nesúhlas so skončením pracovného pomeru dohodou navrhovateľ odporcovi oznámil ústne už skôr pred vyhotovením a doručením tejto dohody. Dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 27.4.2012 bola podaná na pošte dňa 8.5.2012 a odporcovi doručená dňa 12.5.2012 s tým, že pracovný pomer sa mal skončiť dňa 30.4.2012. Navrhovateľ mal za to, že dohodou nemožno skončiť pracovný pomer so spätným dátumom. Tiež uviedol, že naďalej trvá na ďalšom zamestnávaní.

Zo žiadosti o zrušenie odhlášky zo dňa 28.6.2012 súd zistil, že odporca požiadal Dôveru zdravotnú poisťovňu, a.s. o zrušenie odhlášky zo zdravotného poistenia u navrhovateľa podanej ku dňu 30.4.2012 vzhľadom k tomu, že jeho pracovný pomer ešte trvá. Podľa výzvy o porušení pracovnej disciplíny zo dňa 28.6.2012 súd zistil, že odporca vyzval navrhovateľa, aby nastúpil do práce, keďže od 1.5.2012 navrhovateľ nenastúpil do práce, hoci mu výkon práce bol umožnený. Odporca evidoval absenciu na pracovisku. Zároveň bol navrhovateľ oboznámený s tým, že túto výzvu je potrebné považovať za porušenie pracovnej disciplíny podľa Zákonníka práce. Navrhovateľ bol vyzvaný, aby sa k porušeniu pracovnej disciplíny vyjadril a dostavil sa do práce nasledujúci pracovný deň od prevzatia výzvy.

Z okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012 súd zistil, že odporca podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce okamžite skončil pracovný pomer s navrhovateľom zo dňa 24.2.2011, a to na základe porušenia pracovnej disciplíny, na ktorú bol navrhovateľ upozornený a vyzvaný na nastúpenie do práce. Vzhľadom k tomu, že na uvedenú výzvu navrhovateľ nereagoval, ani sa nedostavil do zamestnania, považoval odporca túto skutočnosť za absenciu a podľa platného Zákonníka práce za opätovné porušenie pracovnej disciplíny. Preto s navrhovateľom skončil pracovný pomer, a to dňom doručenia zásielky.

Z výsluchu navrhovateľa súd zistil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012 prevzala manželka navrhovateľa dňa 24.7.2012 Táto zásielka bola zásielkou do vlastných rúk. Manželka navrhovateľa síce nemala osobitné splnomocnenie na doručovanie zásielok do vlastných rúk, ale bolo obvyklé, že manželka navrhovateľa preberala poštové zásielky. Navrhovateľ vo svojej výpovedi potvrdil, že mu následne všetky zásielky manželka odovzdala. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012 mu manželka odovzdala osobne do jeho rúk dňa 24.7.2012. Navrhovateľ po doručení dohody o skončení pracovného pomeru telefonicky hovoril so sekretárkou odporcu, ktorá bola poverená konateľom odporcu na tieto účely. Navrhovateľ uviedol, že zásielky, ktoré preberal od odporcu, predkladal svojmu právnomu zástupcovi.

Výsluchom odporcu súd zistil, že sa odporca s navrhovateľom dohodli na skončení pracovného pomeru. Dohoda o skončení pracovného pomeru bola odoslaná na pošte. Následne volal navrhovateľ, že s touto dohodou nesúhlasí. Odporca dostal medzi časom ďalšie zákazky a mohli navrhovateľa znova zamestnať. Navrhovateľ odmietol prísť na pracovisko. Keď navrhovateľ na výzvu nereagoval a nenastúpil do práce, odporca s navrhovateľom okamžite skončil pracovný pomer. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručované do vlastných rúk a bolo odoslané na pošte v Komárne. Doručenka bola podpísaná manželkou navrhovateľa.

Podľa § 15 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

Podľa § 17 ods. 2 Zákonníka práce právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Podľa § 17 ods. 3 prvá veta Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám.

Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštovým podnikom ako doporučenú zásielku.

Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

Podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

Podľa § 60 ods. 3 Zákonníka práce jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 77 Zákonníka práce 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.

Podľa § 34 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „Občiansky zákonník“) právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

Podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

Podľa § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku návrhom na začatie konania možno uplatniť, aby sa rozhodlo o určení, či tu právny vzťah alebo právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem.

Právny záujem, ktorý je podmienkou procesnej prípustnosti určovacej žaloby v zmysle § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku, musí byť naliehavý. Pri skúmaní existencie naliehavého právneho záujmu ide o posúdenie, či podaná žaloba je vhodný (účinný a správne zvolený) procesný nástroj ochrany práva žalobcu, či sa ňou môže dosiahnuť odstránenie spornosti práva, a či snád len zbytočne nevyvoláva konanie, po ktorom bude musieť aj tak nasledovať iné (ďalšie) súdne konanie alebo konania. Naliehavý právny záujem je spravidla daný v prípade, ak by bez tohto určenia bolo právo žalobcu ohrozené alebo ak by sa bez tohto určenia stalo jeho právne postavenie neistým (porovnaj R 17/1972). Súd postupujúci v súlade s názorom odvolacieho súdu vyriešil ako predbežnú otázku platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012 prevzatého manželkou navrhovateľa dňa 24.7.2012. Súd má za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012 nie je možné považovať za platné z dôvodu jeho nedoručenia do vlastných rúk navrhovateľovi. Keďže sa okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 11.7.2012 nepovažuje za platný právny úkon, zo strany navrhovateľa bol daný naliehavý právny záujem na tom, či dohoda o skončení pracovného pomeru, ktorá predchádzala okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je platná alebo nie je platná. Daná skutočnosť vytvorila pre navrhovateľa právnu neistotu. Preto bolo namieste domáhať sa uvedeným návrhom podľa ustanovenia § 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku určenia, že dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná a v prípade úspechu domáhať sa zo strany navrhovateľa, že jeho pracovný pomer naďalej trvá.

V predmetnom konaní sa navrhovateľ domáhal určenia, že dohoda o skončení pracovného pomeru spísaná odporcom dňa 27.4.2012 a doručená navrhovateľovi dňa 12.5.2012 je neplatná a teda pracovný pomer založený pracovnou zmluvou dňa 24.2.2011 naďalej trvá. Na základe vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že odporca vyhotovil písomnú dohodu o skončení pracovného pomeru dňa 27.4.2012, ktorá bola odporcom už dopredu podpísaná, a na základe ktorej mal byť pracovný pomer skončený dňa 30.4.2012. Predmetná dohoda bola navrhovateľovi doručená dňa 12.5.2012. Odporca tvrdil, že pred tým, než bola dohoda o skončení pracovného pomeru vyhotovená v písomnej forme, viedol s navrhovateľom rozhovor, z ktorého bolo zrejmé, že navrhovateľ mal záujem na skončení pracovného pomeru u odporcu. Na základe uvedeného odporca vyhotovil a odoslal navrhovateľovi dohodu o skončení pracovného pomeru. Keďže navrhovateľ nechcel ukončiť pracovný pomer dohodou u odporcu a uvedenú situáciu s odporcom nevedel vyriešiť, podal návrh na určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru a na určenie, že jeho pracovný pomer u odporcu naďalej trvá. V priebehu konania odporca tiež mal za to, že v prípade dohody o skončení pracovného pomeru sú určité pochybenia, t.j. dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 27.4.2012 je neplatná. Odporca navrhol súdu držať sa petitu návrhu a návrh zamietnuť, pričom uviedol, že dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná, ale pracovný pomer skončil iným spôsobom, a to okamžitým skončením pracovného pomeru, preto navrhovateľ nemal naliehavý právny záujem na určení neplatnosti tejto dohody.

Súd uvádza, že jeden z možných spôsobov skončenia pracovného pomeru je dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Ide o dvojstranný právny úkon, pri ktorom na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa dôjde k rozviazaniu pracovného pomeru ku dňu dojednanému v dohode. Dohoda o skončení pracovného pomeru musí byť uzatvorená v písomnej forme, a ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien, musí v nej byť uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce však nedodržanie písomnej formy nesankcionuje neplatnosťou, t.j. aj ústna

dohoda o skončení pracovného pomeru je platná. Vzhľadom na znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce pracovnoprávne vzťahy podliehajú režimu Zákonníka práce iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti Zákonníka práce; inak sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka. Ide o subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka, v dôsledku čoho proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj existenciu požadovaných náležitostí je potrebné posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka (§ 43a a nasl.). Obsah dohody o skončení pracovného pomeru musí vykazovať všetky podstatné náležitosti platného právneho úkonu, absencia niektorého z nich má za následok neplatnosť dohody.

Pri určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru sa využíva zásada tzv. relatívnej neplatnosti. Je založená na vyvrátenej domnienke platnosti tohto právneho úkonu (napr. výpovede). To znamená, že relatívne neplatný právny úkon spôsobuje následky, akoby bol platný, ak nebol zbavený predmetných následkov. Právnych následkov môže byť zbavený rozhodnutím súdu alebo tým, že ho účastníci po vzájomnej dohode uznajú za neplatný. Preto pri domáhaní sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru platí, že pracovný pomer skončil, pokiaľ súd nerozhodne o neplatnosti jeho skončenia. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru môže zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Dohoda o skončení pracovného pomeru ako dvojstranný právny úkon vyžaduje k svojmu vzniku zhodný prejav vôle zmluvných strán. Platnosť takejto dohody je, okrem iného, podmienená tým, že netrpí vadami vôle (je urobená slobodne a vážne). Podstatnou náležitosťou právneho úkonu, teda aj dohody o skončení pracovného pomeru je vôľa. Navrhovateľ sa domáhal určenia neplatnosti písanej dohody o skončení pracovného pomeru zo dňa 27.4.2012 podpísanej iba navrhovateľom. Uvedená dohoda aj keď bola písaná, nebola podpísaná navrhovateľom, čo teda znamená, že v danom prípade nejde o dvojstranný právny úkon, druhá strana neurobila vôľu prejavujúci úkon, t.j. došlo len k predloženiu návrhu jedným účastníkom - odporcom, pričom k akceptácii druhým účastníkom - navrhovateľom už nedošlo. Aj v prípade, ak by dohoda o skončení pracovného pomeru bola uzavretá ústne, keďže takúto formu Zákonník práce tiež nevyklučuje, by musela mať náležitosti podľa Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka, muselo by dôjsť k prejavu vôle uzavrieť takú dohodu. Napríklad len prosté neodmietnutie návrhu - mlčanie zamestnanca - nie je právne relevantným prejavom vôle, ktorého právnym následkom by bolo uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru.

Na základe vyššie uvedeného a na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 27.4.2012 doručená navrhovateľovi dňa 12.5.2012 je z dôvodu nedostatku vôle navrhovateľa, t.j. pre chýbajúci podpis navrhovateľa, neplatná. Pracovný pomer navrhovateľa založený pracovnou zmluvou zo dňa 24.2.2011 uzatvorenou medzi navrhovateľom a odporcom tak naďalej trvá.

Podľa § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelne uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, keďže súd návrhu navrhovateľa vyhovel, navrhovateľ tak mal vo veci plný úspech. Právny zástupca navrhovateľa si podaním zo dňa 20.10.2014 vyčíslil trovy konania vo výške 445,14 eur za 7 úkonov právnej služby, a to 1x prevzatie a príprava zastúpenia vrátane prvej porady s klientom dňa 26.6.2012 v sume 58,69 eur, 1x písomné podanie na súd dňa 27.6.2012 v sume 58,69 eur, 1x účasť na pojednávaní dňa 27.3.2013 v sume 60,07 eur, 1x účasť na pojednávaní dňa 22.5.2013 v sume 60,07 eur, 1x odvolanie proti rozsudku dňa 29.7.2013 v sume 60,07 eur, 1x účasť na pojednávaní dňa 16.10.2014 v sume 61,85 eur, 1/2 x vyhlásenie rozsudku dňa 5.11.2014 v sume 30,93 eur. Spolu za 6 úkonov a jeden polovičný úkon právnej služby 445,14 eur, režijný paušál za 2 úkony právnej služby za rok 2012 vo výške 15,26 eur, režijný paušál za 3 úkony právnej služby za rok 2013 vo výške 23,43 eur a režijný paušál za 2 úkony právnej služby za rok 2014 vo výške 16,08 eur.

Podľa § 11 ods. 1 písm. a) vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb (ďalej len „vyhláška“) základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby je jedna trinástina výpočtového základu, ak nie je možné vyjadriť hodnotu veci alebo práva v peniazoch, alebo ju možno zistiť len s nepomernými ťažkosťami.

Podľa § 13a ods. 1 vyhlášky účinnej od 1.7.2013 odmena vo výške základnej sadzby tarifnej odmeny patrí za tieto úkony právnej služby:

- a) prevzatie a príprava zastúpenia vrátane prvej porady s klientom,
- b) ďalšia porada alebo rokovanie s klientom za každú skončenú hodinu,
- c) písomné podanie na súd alebo iný orgán alebo protistrane týkajúce sa veci samej,
- d) účasť na konaní pred súdom alebo iným orgánom a na konaní o zmieri, a to za každé začaté dve hodiny bez ohľadu na počet týchto za sebou nadväzujúcich úkonov vykonaných počas dvoch hodín; ak úkon alebo na seba nadväzujúce úkony trvajú viac ako štyri hodiny, patrí odmena za každé dve skončené hodiny,
- e) vypracovanie právneho rozboru veci,
- f) rokovanie s protistranou, a to za každú skončenú hodinu,
- g) návrh na predbežné opatrenie, ak k nemu dôjde pred začatím konania, odvolanie proti takémuto rozhodnutiu o predbežnom opatrení, návrh na obnovu konania, odvolanie, dovolanie, návrh na podanie mimoriadneho dovolania,
- h) vypracovanie listiny o právnom úkone alebo jej podstatné prepracovanie.

Podľa § 13a ods. 4 prvá veta vyhlášky za zastúpenie na pojednávaní, pri ktorom došlo iba k vyhláseniu rozhodnutia, patrí odmena vo výške jednej polovice základnej sadzby tarifnej odmeny.

Podľa § 16 ods. 3 vyhlášky od klienta možno požadovať na náhradu výdavkov na miestne telekomunikačné výdavky a miestne prepravné sumu vo výške jednej stotiny výpočtového základu za každý úkon právnej služby. Túto sumu môže advokát požadovať aj vtedy, ak sa na jej náhrade s klientom osobitne nedohodol.

Súd preskúmal právnym zástupcom navrhovateľa predložené vyčíslenie trov konania v zmysle vyhlášky MS SR č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení právnych predpisov účinných v čase vykonania jednotlivých úkonov právnej služby a dospel k záveru, že trovy konania boli vyčíslené správne. Právny zástupca navrhovateľa správne určil v zmysle ustanovenia § 11 ods. 1 písm. a) vyhlášky základnú sadzbu tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby vo výške jednej trinástiny výpočtového základu, t.j. za rok 2012 je jedna trinástina výpočtového základu vo výške 58,69 eur, za rok 2013 vo výške 60,07 eur a za rok 2014 vo výške 61,87 eur. Podľa § 13a ods. 4 prvá veta vyhlášky právnenmu zástupcovi patrí odmena vo výške jednej polovice základnej tarifnej odmeny za zastúpenie na pojednávaní, pri ktorom došlo iba k vyhláseniu rozhodnutia. Právny zástupca navrhovateľa správne určil aj odmenu za zastupovanie na pojednávaní, pri ktorom dôjde iba k vyhláseniu rozhodnutia, keď určil odmenu vo výške 30,93 eur, t.j. jedna polovice z odmeny vo výške 61,85 eur. Na základe vyššie uvedeného súd právnenmu zástupcovi navrhovateľa priznal náhradu trov konania tak, ako bolo právnym zástupcom navrhovateľa vyčíslené:

odmena za právnu pomoc:

- 1. prevzatie a príprava zastúpenia 26.6.2012 58,69 eur
- režijný paušál za rok 2012 7,63 eur
- 2. písomné podanie na súd 27.6.2012 58,69 eur

režijný paušál za rok 2012	7,63 eur
3. účasť na pojednávaní 27.3.2013	60,07 eur
režijný paušál za rok 2013	7,81 eur
4. účasť na pojednávaní 22.5.2013	60,07 eur
režijný paušál za rok 2013	7,81 eur
5. odvolanie vo veci samej 29.7.2013	60,07 eur
režijný paušál za rok 2013	7,81 eur
6. účasť na pojednávaní 16.10.2014	61,85 eur
režijný paušál za rok 2014	8,04 eur
7. účasť na pojednávaní - vyhlásenie rozhodnutia 5.11.2014	30,93 eur
režijný paušál za rok 2014	8,04 eur
spolu	445,14 eur
Náhrada trov právneho zastúpenia spolu vo výške	445,14 eur

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia jeho písomného vyhotovenia, cestou podpísaného súdu, ku Krajskému súdu v Nitre, dvojmo.

Odvolanie sa podáva na súde, proti rozhodnutiu ktorého smeruje (§ 204 ods. 1, veta prvá O.s.p.). Odvolanie musí mať náležitosti požadované ustanovením § 42 ods. 3 O.s.p., tzn. musí obsahovať označenie súdu, ktorému je určené, označenie účastníkov konania, prípadne ich zástupcov, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 O.s.p.) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§ 205 ods. 1 O.s.p.).

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1, že konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, že súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, že doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a) a že rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 2, písm. a/-f/ O.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods. 3 O.s.p.).

Skutočnosti alebo dôkazy, ktoré neboli uplatnené pred súdom prvého stupňa, sú pri odvolaní proti rozsudku alebo uzneseniu vo veci samej odvolacím dôvodom len vtedy, ak sa týkajú podmienok

konania, vecnej príslušnosti súdu, vylúčenia sudcu (prísediaceho) alebo obsadenia súdu, ak má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, ak odvolateľ nebol riadne poučený podľa § 120 ods. 4 a ak ich účastník konania bez svojej viny nemohol označiť alebo predložiť do rozhodnutia súdu prvého stupňa (§ 205 a ods. 1 O.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.(§ 251 ods. 1 O.s.p.).