

Súd: Okresný súd Žilina
Spisová značka: 4Cpr/3/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5113216492
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 01. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Iveta Sýkorová
ECLI: ECLI:SK:OSZA:2015:5113216492.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Žilina v konaní pred samosudkyňou JUDr. Ivetou Sýkorovou, v právnej veci navrhovateľa: U. S., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom: N., P. diel XXXX/X, štátny občan SR, zastúpeného splnomocneným zástupcom: ADVOKÁTSKA KANCELÁRIA JUDr. Kuric, JUDr. Vladarová, s.r.o., so sídlom: Dolný val 11, 010 01 Žilina, IČO: 36841200, proti odporcovi: P. krytá plaváreň, s.r.o., Q. XXXX/X, XXX XX N., G.: XXXXXXXX, zastúpeného splnomocneným zástupcom Mgr. Richardom Karkóom, advokátom, so sídlom Sad na Studničkách 1029/32, 010 01 Žilina, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Návrh sa zamieťa.

Navrhovateľ je povinný nahradiť odporcovi trovy konania titulom trov právneho zastúpenia vo výške 1.434,42 eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Navrhovateľ sa návrhom doručeným tunajšiemu súdu dňa 22.5.2013 domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 7.5.2013, ktoré bolo navrhovateľovi doručené, je neplatné. Ďalej sa voči navrhovateľovi domáhal v zmysle zmeneného návrhu pripusteného uznesením súdu zo dňa 25.2.2014 náhrady mzdy za obdobie od januára 2013 do decembra 2013 vo výškach uvedených v uznesení, spolu s úrokom z omeškania. Svoj návrh odôvodnil tým, že zamestnávateľ s ním okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu, že sa mal dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny, pretože mu odporca udelil neospravedlnenú absenciu za obdobie od 25.4.2013 do 30.4.2013. Navrhovateľ zároveň uviedol, že odporca neakceptoval jeho žiadosť na dovolenku od 22.4.2013 do 30.4.2013. Navrhovateľ poukazuje na to, že bol dlhodobo PN do 19.4.2013 a vzhľadom na doporučenie lekára mal záujem zobrať si dovolenku hneď po skončení PN, z ktorého dôvodu oznámil svojmu zamestnávateľovi e-mailom zo dňa 19.4.2013, že dňom 19.4.2013 je ukončená jeho PN a dňom 20.4.2013 do 30.4.2013 bude čerpať dovolenku s tým, že do práce nastúpi dňa 2.5.2013. Už na začiatku apríla dňa 4.4.2013 zaslal zamestnávateľovi tiež e-mailom plán dovolenky na rok 2013, v ktorom je uvedené: mesiac apríl 2013 - dovolenka od 20.4.2013 do 30.4.2013, mesiac jún 2013 - dovolenka od 1.6.2013 do 9.6.2013. V tejto súvislosti navrhovateľ poukazuje na to, že pracuje ako technický vedúci u odporcu a najväčší nápor na zamestnancov plavárne je v čase letných mesiacov, kedy je otvorená vonkajšia časť plavárne. Ide teda o začiatok letnej sezóny, na ktorú začína príprava približne v polovici júna a z tohto dôvodu nemôžu zamestnanci plavárne čerpať dovolenky fakticky v mesiacoch júl a august, a preto ju čerpajú v iných mesiacoch. Navrhovateľ je dlhoročným zamestnancom odporcu a vyššie uvedená prax na čerpanie dovolenky bola dlhodobo zaužívaná, navrhovateľ viac ako päť rokov každoročne čerpal dovolenku v období posledného aprílového týždňa a prvého júnového týždňa, o ktorej skutočnosti zamestnávateľ dobre vedel. Toto konanie navrhovateľa je v súlade s § 111 ods. 1 Zákonníka práce.

Navrhovateľ zdôrazňuje, že odporca akceptoval nástup na dovolenku tak, ako mu ju navrhovateľ oznámil dňa 4.4.2013 a dňa 19.4.2013. Navrhovateľ považuje postup odporcu za nezákonný, keďže podľa názoru odporcu vznikol navrhovateľovi nárok na dovolenku a odporca však následne konštatoval, že išlo o neospravedlivenú absenciu. Podľa názoru navrhovateľa odporca účelovo využil tú skutočnosť, že ku dňu 31.12.2012 bola zrušená príspevková organizácia Mestská krytá plaváreň a zároveň dňom 1.1.2013 bola fakticky založená obchodná spoločnosť Mestská krytá plaváreň, s.r.o. so 100% majetkovou účasťou Mesta Žilina. Príspevková organizácia, ako aj obchodná spoločnosť s rovnakým názvom Mestská krytá plaváreň, mala rovnaké úlohy, rovnaký predmet činnosti. Čiže fakticky došlo len k zmene formy spoločnosti z príspevkovej na obchodnú spoločnosť, plynule prešli všetci zamestnanci, ktorí mali záujem, do novej spoločnosti, formálne boli ukončené pracovné pomery ku dňu 31.12.2012 a nové pracovné pomery boli uzatvorené od 1.1.2013. Čiže týmto fakticky išlo o nepretržité trvanie pracovného pomeru, pretože na skončenie doterajšieho trvania pracovného pomeru bezprostredne nadviazal vznik nového pracovného pomeru. Zo strany zamestnávateľa došlo k zneužitiu ustanovení Zákonníka práce § 101, aby si našiel zámienku na konštatovanie porušenia pracovnej disciplíny s následným okamžitým zrušením pracovného pomeru, pričom ide o konanie v rozpore s dobrými mravmi v súvislosti s § 13 ods. 3 Zákonníka práce.

Navrhovateľ nekonal v úmysle porušiť pracovnú disciplínu a zo samotného odôvodnenia odporcu v okamžitom skončení pomeru je zrejmé, že odporca súhlasil s nástupom na dovolenku a následne s čerpaním dovolenky, pretože sám uznal prvé dni nástupu navrhovateľa na dovolenku. Preto nemohlo zo strany navrhovateľa dôjsť k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ nebral ani do úvahy, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným skončením pracovného pomeru, teda nie je možné skončiť pracovný pomer okamžite pre akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny. Navrhovateľ v konaní odporcu vidí účelové konanie s úmyslom „vyhodiť ho z práce“. O tomto konaní odporcu svedčí aj tá skutočnosť, že navrhovateľ spolu s ďalšími zamestnancami podal proti právnomu nástupcovi Mesta Žilina ako zriaďovateľovi príspevkovej organizácie mesta, Mestskej krytej plavárne žalobu o zaplatenie náhrady mzdy z dôvodu porušenia ustanovení o hromadnom prepúšťaní podľa § 73 Zákonníka práce, ktorá skutočnosť bola podľa názoru navrhovateľa jedným z dôvodov, ktoré viedli odporcu k tomu, aby s navrhovateľom skončil pracovný pomer okamžite. Ďalším dôvodom, ktorý potvrdzuje vyššie uvedený záver o konaní odporcu, je aj to, že navrhovateľ spolu s ďalšími zamestnancami upozornil primátora mesta na podozrenie z určitých nezákonných postupov konateľa odporcu pri hospodárení s prostriedkami, čo je v štádiu šetrenia. Podľa názoru navrhovateľa konal odporca s poukazom na zákonné ustanovenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce v rozpore s dobrými mravmi.

Navrhovateľ k návrhu na začatie konania pripojil nasledovné listinné dôkazy, z ktorých súd zistil:

Súd sa predovšetkým oboznámil s listinným dôkazom - okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 7.5.2013 daným odporcom ako zamestnávateľom navrhovateľovi ako zamestnancovi, z ktorého súd zistil, že s navrhovateľom bol okamžite skončený pracovný pomer dňa 7.5.2013, a to dňom doručenia písomného vyhotovenia okamžitého skončenia pracovného pomeru. Na odôvodnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru odporca uviedol, že navrhovateľ dňa 4.4.2013 počas svojej práceneschopnosti informoval mailom odporcu o svojom pláne čerpať dovolenku v termíne od 22.4.2013 do 30.4.2013. V zmysle § 101 Zákonníka práce však navrhovateľovi nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok, ale len na pomernú časť za odpracované dni. Odporca dovolenku akceptoval v termíne od 22.4.2013 do 24.4.2013 v rozsahu troch dní, o čom bol navrhovateľ informovaný. Keďže navrhovateľ neakceptoval neschválenie svojho plánu čerpania dovolenky a do zamestnania nastúpil až dňa 2.5.2013, bol v ten istý deň na pracovnej porade vyzvaný, aby zamestnávateľovi predložil doklady na preukázanie prípadných prekážok v práci počas svojej neprítomnosti od 25.4.2013 do 30.4.2013, a to v termíne do konca pracovnej zmeny nasledujúceho dňa, t.j. 3.5.2013. Vzhľadom na to, že navrhovateľ do požadovaného termínu nepredložil doklady a potvrdenia o prekážkach v práci v zmysle § 141 Zákonníka práce, považuje zamestnávateľ neprítomnosť zamestnanca v práci za neospravedlivenú absenciu a závažné porušenie pracovnej disciplíny s tým, že vyjadrenie navrhovateľa prezentované dňa 2.5.2013 a 3.5.2013 nemožno považovať za dostatočné.

Z pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 21.12.2012 medzi Mestskou krytou plavárňou, s.r.o. ako zamestnávateľom a U. S. ako zamestnancom súd zistil, že pracovný pomer vznikol od 1.1.2013, bol dohodnutý druh práce: technický vedúci, ako miesto výkonu práce bolo dohodnuté sídlo organizácie na adrese Q. 8, XXX XX N.. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú, bez skúšobnej doby, s dohodnutou mzdou 550 € plus pohyblivá zložka mzdy.

Z e-mailu navrhovateľa adresovaného odporcovi zo dňa 4.4.2013 o 13.45 hod. (č.l. 9 + č.l. 10) súd zistil, že navrhovateľ zaslal odporcovi v prílohe plán dovolenky 2013 s nasledovným obsahom: S. U., technický vedúci, Mestská krytá plaváreň Žilina, plán dovolenky na rok 2013, apríl 2013 - od 20.4.2013 do 30.4.2013, jún 2013 - od 1.6.2013 do 9.6.2013.

Z e-mailu navrhovateľa adresovaného odporcovi zo dňa 19.4.2013 o 21.20 hod. (č.l. 8) súd zistil, že navrhovateľ odporcovi oznámil:

„ukončenie PN 19.4.2013, dovolenka od 20.4.2013 do 30.4.2013, nástup do práce 2.5.2013“.

Z oznámenia inšpektorátu práce, Hlavná 2, 010 01 Žilina (č.l. 14 - 15 spisu) adresovaného pani T. W. zo dňa 4.2.2013 súd zistil, že adresátke bolo oznámené, že inšpektorát práce vykonal u zamestnávateľa Mestská krytá plaváreň inšpekciu práce zameranú na dodržiavanie pracovno-právnych predpisov, pri ktorej bolo zistené, že príspevková organizácia Mestská krytá plaváreň bola uznesením Mestského zastupiteľstva Mesta Žilina č. 31/2012 zo dňa 17.9.2012 zrušená bez právneho nástupníctva, na základe ktorého zrušenia zamestnávateľ rozviazal počas 30 dní (od 25.9.2012 do 25.10.2012) s viac ako 10 zamestnancami pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písmeno a) Zákonníka práce, čo podľa § 73 ods. 1 písmeno a) Zákonníka práce je hromadným prepúšťaním, ktoré zamestnávateľ jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania neprerokoval so zástupcami zamestnancov, neposkytol zástupcom zamestnancov potrebné informácie a písomne ich neinformoval o dôvodoch hromadného prepúšťania podľa § 73 ods. 1 Zákonníka práce. Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v § 73 ods. 2 až 4 a 6 Zákonníka práce, mal zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku priemerného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce.

Navrhovateľ listom z dňa 16.5.2013 (č.l. 16 spisu) oznámil odporcovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré navrhovateľ obdržal dňa 9.5.2013, považuje za nezákonné z dôvodu porušenia ustanovenia § 100 a nasl. Zákonníka práce a § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Z uvedeného dôvodu pracovný pomer navrhovateľa trvá a navrhovateľ žiada, aby mu zamestnávateľ umožnil nástup do práce. Z podacieho lístka (č.l. 17, 18) súd zistil, že navrhovateľ podával dňa 16.5.2013 na pošte Žilina 8 zásielku adresovanú odporcovi.

Odporca sa k návrhu na začatie konania vyjadril podaním doručeným súdu dňa 15.7.2013, v ktorom uviedol, že nesúhlasí s návrhom na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, dôrazne odmieta špekulácie o účelovosti výpovede a zdôrazňuje, že pán S. hrubo a vedome porušil pracovnú disciplínu, keď nerešpektoval rozhodnutie zamestnávateľa. Po ukončení práceneschopnosti svojvoľne nenastúpil do práce napriek tomu, že bol viackrát upovedomený o tom, že čerpanie dovolenky mu nebolo schválené.

Následne sa odporca vyjadril k návrhu na začatie konania prostredníctvom svojho právneho nástupcu ďalším podaním zo dňa 2.12.2013 doručeným elektronickou poštou, v ktorom navrhoval návrh na začatie konania v celom rozsahu zamietnuť a odporcovi priznať náhradu trov konania. Odporca uviedol, že v období od 13.2.2013 do 19.4.2013 bol navrhovateľ dočasne práceneschopný, pričom v priebehu tejto dočasnej PN mailovou správou zo dňa 4.4.2013 zaslal odporcovi plán dovolenky na rok 2013, v ktorom požadoval dovolenku v období od 20.4.2013 do 30.4.2013 a v období od 1.6.2013 do 9.6.2013. Odporca oznámil navrhovateľovi mailovou správou zo dňa 12.4.2013, že zaslaný plán dovolenky neakceptuje, nakoľko navrhovateľovi vznikol nárok na dovolenku iba za odpracované dni. Na strane navrhovateľa neboli splnené zákonné podmienky pre vznik nároku na dovolenku, a to nepretržité trvanie pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa v priebehu celého kalendárneho roka a výkon práce aspoň 60 dní v kalendárnom roku. O nepretržité trvanie pracovného pomeru sa v danom prípade nejednalo, keďže pracovnou zmluvou zo dňa 21.12.2012 bol založený pracovný pomer medzi navrhovateľom a odporcom ako novozaloženou obchodnou spoločnosťou, čo je subjekt odlišný od predchádzajúceho zamestnávateľa - príspevkovej organizácie Mestská krytá plaváreň, ktorá zanikla ku dňu 31.12.2012 bez právneho nástupcu. Ani druhá podmienka - výkon práce zo strany navrhovateľa pre odporcu aspoň 60 dní v kalendárnom roku splnená nebola, keďže navrhovateľ bol zamestnaný u odporcu od 1.1.2013, pričom od 13.2.2013 bol dočasne PN, preto vznikol navrhovateľovi za obdobie od 1.1.2013 do 12.2.2013 iba nárok na dovolenku za odpracované dni podľa § 105 Zákonníka práce (v spojitosti s § 144a ods.3 písm. a) Zákonníka práce). Aj napriek tomu, že navrhovateľovi nevznikol nárok na dovolenku a napriek tomu, že odporca oznámil navrhovateľovi, že neschvaľuje jeho plán dovolenky na rok 2013,

resp. že mu povoľuje čerpanie dovolenky iba za odpracované dni v rozsahu troch dní, navrhovateľ toto rozhodnutie odporcu nerešpektoval a do práce nastúpil až 2.5.2013, čím tak v dôsledku opakovanej neospravedlnenej absencie v práci v dňoch 25.4., 26.4., 29.4. a 30.4.2013 vedome závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Z uvedeného dôvodu odporca zákonným spôsobom v súlade s § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce okamžite skončil pracovný pomer s navrhovateľom.

Odporca ako prílohu k svojmu vyjadreniu zo dňa 2.12.2013 k návrhu na začatie konania, doručeného súdu osobne dňa 4.12.2013, pripojil listinný dôkaz (č.l. 38), a to e-mail odporcu zasielaný S. F. dňa 12.4.2013 navrhovateľovi vo veci plánu dovolenky, z ktorého súd zistil, že odporca oznámil navrhovateľovi nasledovné: „Tvoj plán dovolenky nemôžeme akceptovať v plnom rozsahu, keďže podľa Zákonníka práce k dnešnému dňu Ti nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok, ale iba nárok na dovolenku za odpracované dni, a to v dĺžke tri dni.“

Súd vo veci vykonal v dňoch 16.7.2014, 10.10.2014 a 21.1.2015 pojednávania, na ktorých vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa, odporcu, oboznámením sa s listinnými dôkazmi predloženými účastníkmi v konaní, výsluchom svedkov S. F., Q. W., B. I., Mgr. P. W., U. T., Y. W. a F. I. a zistil nasledovný skutkový stav:

Na pojednávaní konanom dňa 16.7.2014 predložil právny zástupca navrhovateľa potvrdenie o práceneschopnosti navrhovateľa a uviedol, že z tohto potvrdenia je zrejmé, že došlo k dopisovaniu dátumov pri nástupe do práce, poukázal na nesúlad a písanie dátumov, kedy pri práceneschopnosti predloženej navrhovateľom je napísaný dátum nástupu do práce ako 2.4., pričom je zrejmé, že dňa 2.4. do práce nastúpiť nemohol, keďže sa to podpisovalo 19.4.2013 a 20.4.2013 bola sobota. Navrhovateľ 19.4.2013 prišiel do zamestnania, odovzdal potvrdenie o práceneschopnosti, podľa ktorého nástup do práce mal byť a bol dohodnutý na deň 2.5.2013, ktorý dátum mal byť správne na potvrdení o pracovnej neschopnosti uvedený. Následne bol zrejme dopísaný na Sociálnej poisťovni dátum 20.4.2013. Pokiaľ by navrhovateľ vedel a bolo mu skutočne oznámené, že má nastúpiť do práce 2.5.2013, tak by do práce vtedy nastúpil. Odporca teda účelovo zmenil dátum na potvrdení o dočasnej PN, ktorú predložil Sociálnej poisťovni a to z dátumu 2.4.2013 na dátum 20.4.2013.

Navrhovateľovi bolo skutočne zo strany zamestnávateľa oznámené, že navrhovateľ má len tri dni dovolenky, čo išiel navrhovateľ dňa 19.4.2013 odkonzultovať k zamestnávateľovi a dohodli sa, že môže čerpať dovolenku až do 2.5.2013, v rámci ktorej dovolenky boli vlastne až tri dni voľna. Dovolenka teda bola akceptovaná od 22.4.2013 do 24.4.2013 (do stredy), pričom navrhovateľ čerpal dovolenku aj 25. a 26.4.2013 (štvrtok, piatok), 29. a 30.4.2013 (pondelok, utorok), dňa 1.5.2013 bol štátny sviatok a navrhovateľ nastúpil do práce 2.5.2013.

Navrhovateľ uviedol, že nie je mu známe, kto napísal na potvrdení o dočasnej pracovnej neschopnosti dátum 2.4.2013. Navrhovateľ odovzdal potvrdenie o dočasnej PN kolegyni pani T. W., ktorá toto zanesla na Sociálnu poisťovňu. Predtým navrhovateľ komunikoval s pánom F. - personalistom odporcu, ktorý dal navrhovateľovi súhlas s čerpaním dovolenky a s nástupom navrhovateľa do práce po dovolenke dňa 2.5.2013. Navrhovateľ uviedol, že počas doby, v priebehu ktorej mal čerpať neoprávnené dovolenku, ho zamestnávateľ nekontaktoval.

Navrhovateľ súdu predložil potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti č. M XXXXXX, a to v dvoch variantoch (č.l. 61 a č.l. 62), odlišujúcich sa v časti dátumu uvedeného ako nástup do zamestnania umiestneného v ľavej spodnej časti potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti.

Súd z potvrdenia o dočasnej PN (č.l. 61) vystaveného MUDr. W. O. - všeobecným lekárom pre dospelých dňa 14.2.2013 zistil, že navrhovateľ bol práceneschopný v dobe od 13.2.2013 do 19.4.2013, schopný práce bol od 20.4.2013, a podľa potvrdenia zamestnávateľa - Mestskej krytej plavárne, s.r.o. zo dňa 19.4.2013 do práce nastúpi dňa 2.4.2013.

Z potvrdenia o dočasnej PN (č.l. 62) súd zistil, že navrhovateľ bol práceneschopný v dobe od 13.2.2013 do 19.4.2013, schopný práce bol od 20.4.2013, podľa potvrdenia zamestnávateľa - Mestskej krytej plavárne, s.r.o. zo dňa 19.4.2013 do práce nastúpi dňa 20.4.2013.

Navrhovateľ uviedol, že predtým, ako odovzdal potvrdenie o dočasnej PN pani W., si vyhotovil jeho fotokópiu, ktorá je totožná s potvrdením o dočasnej PN, na ktorom potvrdení je uvedený ako nástup do práce deň 2.4.2013.

Právny zástupca odporcu na pojednávaní uviedol, že navrhovateľ v danom prípade postupoval absolútne svojvoľne, keď napriek tomu, že oznámil čerpanie dovolenky a zo strany priameho nadriadeného mu bolo takéto čerpanie zamietnuté, nastúpil na dovolenku, na ktorú nemal nárok.

Právny zástupca odporcu sa v konaní vyjadril podaním zo dňa 28.7.2014, v ktorom uviedol, že v zmysle zákona o rozpočtových pravidlách neprichádza do úvahy, aby právnym nástupcom zrušenej príspevkovej organizácie bola obchodná spoločnosť. Mesto Žilina ako zriaďovateľ zrušilo príspevkovú organizáciu - Mestskú krytú plaváreň bez právneho nástupcu a práva a povinnosti tejto príspevkovej organizácie prešli podľa § 21 ods. 13 Zákona o rozpočtových pravidlách dňom jej zrušenia bez právneho nástupcu na zriaďovateľa, t.j. Mesto Žilina. Mestská krytá plaváreň ako príspevková organizácia riadne ukončila pracovný pomer s navrhovateľom ku dňu 31.12.2012 a spoločnosť Mestská krytá plaváreň, s.r.o. ako iný subjekt, ktorý nemôže byť podľa zákona právnym nástupcom príspevkovej organizácie, uzavrel nový pracovný pomer s navrhovateľom dňa 1.1.2013. Tieto závery vyplývajú aj z právoplatného rozsudku Krajského súdu Žilina č.k. 11CoPr/5/2013-133 z 9.9.2013 (medzi inou zamestnankyňou príspevkovej organizácie a Mestom Žilina), v ktorom Krajský súd Žilina v danej otázke uvádza, že v danom prípade nedošlo k predaju podniku, resp. jeho časti, nedošlo ani k prechodu práv a povinností z predchádzajúceho zamestnávateľa na nového zamestnávateľa.

Následne po tomto rozsudku došlo medzi Mestom Žilina ako právnym nástupcom zrušenej príspevkovej organizácie k uzatvoreniu dohody o urovnaní č. 704/2013 z 18.12.2013, v zmysle ktorej navrhovateľ dostal od Mesta Žilina sumu 2 272,20 € ako náhradu mzdy v dôsledku porušenia povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní v rámci skončenia pracovného pomeru v príspevkovej organizácii Mestská krytá plaváreň. Je tak nesporné (a to v zmysle slov samotného navrhovateľa - odporca poukazuje na prvú vetu jeho žaloby v konaní č.k. 2Cpr2/2013: „Mestská krytá plaváreň zo sídlom Vysokoškolákov 8, 010 08 Žilina, IČO: 00652041 dal navrhovateľovi výpoveď podľa § 63 ods. 1a ZP dňa 24.9.2012 s tým, že pracovný pomer skončil dňom 31.12.2012.“), že odporca skutočne nie je a nemôže byť právnym nástupcom príspevkovej organizácie Mestská krytá plaváreň, IČO: 00652041. Navrhovateľ zjavne účelovo tvrdí zjavne nepravdivú skutočnosť, že odporca je právny nástupca príspevkovej organizácie, keď ten istý navrhovateľ iba niekoľko mesiacov späť žiadal od Mesta Žilina náhradu mzdy pri skončení pracovného pomeru, čo je skutočne zarážajúci postup, a odporca má za to, že samotný navrhovateľ si musí byť veľmi dobre vedomý (a v tomto prípade je vznesenie jeho nároku hrubo účelové), že určite nemôže mať nároky ako zo skončenia pracovného pomeru s príspevkovou organizáciou, tak aj pracovno-právne nároky, ako keby k tomuto skončeniu nedošlo a príspevková organizácia bola právnym predchodcom odporcu. Navrhovateľ však zjavne nemá problém v dvoch rôznych súdnych konaniach tvrdiť celkom protichodné skutočnosti za účelom priznania finančných nárokov. Vzhľadom na tieto skutočnosti je zrejmé, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu započal dňa 1.1.2013 a vzhľadom ku skutočnosti, že navrhovateľ bol PN od 13.2.2013 do 19.4.2013, vznikol mu ku dňu 20.4.2013 nárok na dovolenku za odpracované dni iba za obdobie od 1.1.2013 do 12.2.2013.

Odporca k svojmu vyjadreniu pripojil nasledovné listinné dôkazy, z ktorých súd zistil:

Z výpisu z uznesenia mestského zastupiteľstva z 21. zasadnutia Mestského zastupiteľstva v Žiline konaného dňa 17.9.2012 súd zistil, že uznesením č. 91/2012 k Návrhu transformácie príspevkovej organizácie Mestská krytá plaváreň na spoločnosť s ručením obmedzeným so 100% majetkovou účasťou mesta mestské zastupiteľstvo schválilo podľa bodu I.2. zrušenie príspevkovej organizácie Mestská krytá plaváreň k 31.12.2012 bez právneho nástupníctva.

Z návrhu na začatie konania podaného navrhovateľom proti odporcovi mesto Žilina na Okresnom súde Žilina dňa 18.2.2013, ktorému bola priradená spisová značka 2Cpr/2/2013 súd zistil, že navrhovateľ sa domáhal, aby súd rozsudkom zaviazal odporcu zaplatiť navrhovateľovi istinu vo výške 2 272,20 € spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,75% od podania návrhu do zaplatenia, pričom na odôvodnenie tohto návrhu uviedol, že Mestská krytá plaváreň zo sídlom Vysokoškolákov 8, 010 08 Žilina, IČO: 00652041, dal navrhovateľovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce dňa 24.9.2012, pracovný pomer skončil dňa 31.12.2012 s tým, že Mestská krytá plaváreň - príspevková organizácia Mesta Žilina bola dňom 31.12.2012 zrušená uznesením mestského zastupiteľstva bez právneho nástupníctva a práva a povinnosti tejto príspevkovej organizácie prešli dňom 31.12.2012 na odporcu, teda na Mesto Žilina. Zo strany Mestskej krytej plavárne sa jednalo o hromadné prepúšťanie, pričom inšpektorátom práce bolo zistené porušenie povinností zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní podľa § 73 ods. 2-4 a 6

Zákonníka práce, preto si navrhovateľ v návrhu na začatie konania uplatňuje nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku svojho priemerného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, a to v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce.

Z dohody o urovnaní č. 704/2013 (č.l. 80 spisu) uzatvorenej medzi Mestom Žilina a U. S. dňa 18.12.2013 súd zistil, že dohoda bola uzatvorená v záujme vyriešenia súdneho konania vedeného na Okresnom súde v Žiline pod sp.zn. 2Cpr/2/2013 tak, aby žiadny z účastníkov nemal povinnosť nahradiť akékoľvek náhrady a trovy právneho zastúpenia. Podľa článku I dohody sa U. S. zaviazal, že vezme späť v plnom rozsahu žalobu, ktorú podal proti Mestu Žilina o zaplatenie sumy 2 272,20 € s príslušenstvom, pričom Mesto Žilina sa zaviazalo uhradiť U. S. náhradu mzdy vo výške 2 272,20 €.

Súd z pripojeného spisu 2Cpr/2/2013 ďalej zistil, že navrhovateľ podaním zo dňa 2.1.2014, doručeným osobne na Okresný súd Žilina, vzal žalobný návrh zo dňa 18.2.2013, ktorým sa domáhal voči odporcovi Mestu Žilina zaplatenia náhrady mzdy vo výške 2 272.20 € spolu s príslušenstvom, späť v plnom rozsahu, bez nároku na náhradu trov právneho zastúpenia. Na odôvodnenie späťvzatia žalobného návrhu uviedol, že dňa 18.12.2013 bola medzi navrhovateľom a odporcom uzatvorená dohoda o urovnaní, v ktorej sa odporca zaviazal uhradiť žalovanú sumu, ktorá aj bola v dohodnutom termíne uhradená.

Z uznesenia 2Cpr/2/2013-32 zo dňa 13.1.2014, súd zistil, že konanie 2Cpr/2/2013 bolo uznesením zastavené na základe podania navrhovateľa zo dňa 2.1.2014, ktorým navrhovateľ zobral svoj návrh v celom rozsahu späť s poukazom na uzatvorenie dohody o urovnaní.

Na pojednávaní konanom dňa 10.10.2014 bolo vykonané dokazovanie výsluchom konateľa odporcu Q. M. a výsluchom svedkov S. F., Q. W. a B. I..

Konateľ odporcu Q. M. uviedol, že v čase, kedy bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru navrhovateľovi, nebol konateľom firmy, týmto bol pán W., preto sa k veci nemá čo uviesť.

Svedok S. F., zamestnanec odporcu, pracuje na pozícii personálneho vedúceho, uviedol, že o predmete konania mu je známe, že pán S. mal neoprávnenú výpoveď, svedok však nemá na túto záležitosť žiadny názor. Vie o tom, že pán S. žiadal o dovolenku v rozsahu, na ktorý nemal nárok, ktorú mu štatutár alebo riaditeľ nepodpísal. Svedok upozorňoval navrhovateľa, že nemá nárok na dovolenku, že mu dovolenka nebola udelená a navrhovateľ potom nenastúpil do práce. Na základe toho sa pán W. rozhodol, že s ním rozviaže pracovný pomer. Navrhovateľ o dovolenku žiadal počas práceneschopnosti, týždeň pred jej ukončením. Bolo mu oznámené, že si môže čerpať dovolenku podľa počtu odpracovaných dní. Potom nenastúpil do práce, následne bol vyzvaný na to, aby doložil, prečo nebol v práci.

Svedkyňa Q. W., zamestnankyňa odporcu, navrhovateľ bol jej nadriadeným 10 rokov, mali medzi sebou len pracovný vzťah. Svedkyňa je známe, že k ukončeniu pracovného pomeru s navrhovateľom došlo tak, že navrhovateľ nemal nárok na dovolenku a svojvoľne si ju zobral, čím porušil pracovnú disciplínu, na základe čoho dostal výpoveď. Vtedy zamestnanci nemali nárok na dovolenku, nakoľko prestúpili do inej firmy a tým pádom všetci začínali odznova. Potom, ako navrhovateľ po ukončení PN nenastúpil do práce, mali poradu, na ktorej sa táto záležitosť prejednávala. Riaditeľ žiadal navrhovateľa o preukázanie svojej neprítomnosti v práci, čo navrhovateľ neurobil. Bolo to začiatkom mája, vtedy začínala sezóna, v súvislosti s čím dostávali úlohy na otvorenie sezóny. V tom čase ostalo viacej ľudí na maróдке a mali problém s vykrytím pracovných miest.

Čerpanie dovolenky sa určovalo tým spôsobom, že ju musel schváliť priamy nadriadený.

Svedkyňa B. I., zamestnankyňa odporcu, na pracovnej pozícii asistentky, administratívna pracovníčka, k navrhovateľovi v bývalom pracovnom vzťahu, uviedla, že navrhovateľ požiadal riaditeľa plavárne o dovolenku, ktorá mu schválená nebola, napriek tomu navrhovateľ do práce nenastúpil, na základe čoho dostal výpoveď za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Svedkyňa sú tieto skutočnosti známe z pracoviska, keď navrhovateľ prišiel žiadať o dovolenku. Svedkyňa bola vtedy v kancelárii, dala mu dovolenkový lístok, ktorý si vypísal a keď sa riaditeľ do kancelárie vrátil, dala svedkyňa dovolenku riaditeľovi na schválenie, ktorý ju však neschválil. Poveril pána F., aby oznámil pánovi S., že dovolenka schválená nebola. Pán S. si teda dovolenku naplánoval, ale schválená mu nebola.

Na pojednávaní konanom dňa 21.1.2015 bolo vykonané dokazovanie výsluchom svedkov Mgr. P. W., U. T., Y. W. a F. I..

Svedok Mgr. P. W., bývalý riaditeľ a konateľ Mestskej krytej plavárne, príspevkovej organizácie, následne spoločnosti Mestská krytá plaváreň, s.r.o., bol nadriadený navrhovateľovi. Svedok rozviazal pracovný pomer s navrhovateľom, dôvodom bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny - niekoľkodňová absencia. Došlo k tomu tak, že navrhovateľ po ukončení PN nenastúpil do práce, jednalo sa o tri alebo štyri dni neospravedlnenej absencie. Údajne odišiel na dovolenku na lyžovačku do zahraničia, asi do Rakúska. Dovolenka však navrhovateľovi schválená nebola. Svedok po návrate navrhovateľa žiadal, aby uviedol, z akého dôvodu nebol v práci a on nedoložil nič. Navrhovateľ počas PN poslal plán dovolenky, komunikácia prebiehala medzi personálnym vedúcim pánom F. a navrhovateľom. Počas PN si navrhovateľ určil, kedy pôjde na dovolenku. Vzhľadom na to, že mu ešte nevznikol ani nárok na takú dlhú dovolenku, svedok dovolenku neschválil.

Svedok si nespomenul, aký dátum bol napísaný ako nástup do práce na potvrdení o PN navrhovateľa, ale má informáciu o tom, že na tých dvoch potvrdeniach o PN sa nachádzali rôzne dátumy, teda na potvrdení, ktoré sa nachádzalo u odporcu a ktoré bolo v Sociálnej poisťovni. Svedok sa domnieval, že chybu vtedy urobil personálny vedúci, pán F., ktorý to potom dodatočne na sociálnej poisťovni riešil, kde sa to potom opravilo. Podľa názoru svedka sú všetky veci zdokumentované.

Svedkyňa T. W., zamestnankyňa odporcu, bývalá podriadená navrhovateľa, uviedla, že o tomto prípade je jej známe skoro všetko. Bývalý riaditeľ pán W. sa potreboval zbaviť pána S., pretože zamestnanci dali podnet na inšpektorát práce z dôvodu zlého hospodárenia u odporcu. Boli aj za primátorom. Keď sa to pán W. dozvedel, tvrdo išiel po všetkých zamestnancoch, ktorí tam boli, ale hlavne po navrhovateľovi, čo sa prejavovalo tak, že podrýval autoritu pána S. voči zamestnancom, nikdy si nechcel vypočuť žiadny iný názor, iba on mal svoju pravdu, začal kontrolovať príchody a odchody, čo do tej doby nikdy nerobil. Navrhovateľ žiadal svedkyňu, aby mu zanesla potvrdenie o PN na Sociálnu poisťovňu. Na potvrdení o PN bol uvedený nástup do práce 2.4., ale vznikol tam taký problém, že pani, ktorá svedkyňi na Sociálnej poisťovni potvrdenie o PN orazila, si svedkyňu zavolała naspäť s tým, že na potvrdení je uvedený zlý dátum, bolo tam napísané 2.4. a malo tam byť napísané 2.5., načo svedkyňa bola požiadaná, aby zanesla potvrdenie o PN naspäť zamestnávateľovi na doplnenie, čo svedkyňa odmietla s tým, že sa ponáhľa do práce a poskytla pracovníčke Sociálnej poisťovne meno personálneho pracovníka p. F., ktorému mala následne telefonovať a ktorý mal prísť potvrdenie o PN opraviť.

Svedkyňa uviedla, že navrhovateľ mal nahlásenú aj dovolenku a pritom bol prepustený z práce. Svedkyňa následne uviedla, že jej nie je známe, či navrhovateľ mal podpísanú dovolenku, ale svedkyňi povedal, že na dovolenku odchádza.

Svedok Ing. U. T., zamestnanec odporcu a bývalý podriadený navrhovateľa uviedol, že na skončenie pracovného pomeru s navrhovateľom má svoj názor, svedok bol totiž jedným zo siedmich zamestnancov, ktorí podali podnet písomne, aj ústne u primátora pána I. na netransparentné hospodárenie s majetkom plavárne. Svedok bol svedkom jednej situácie, keď riaditeľ hľadal zámienku na to, aby tých siedmich zamestnancov mohol prepustiť. Pracovná doba svedka končí v dni, kedy je vodné pólo, o 22.00 hod. V tom čase, za bývalého konateľa, nebola počítačová kontrola príchodov a odchodov zamestnancov, tak ako je to teraz, za nového konateľa a zamestnanci si zapisovali príchody a odchody do knihy, ktorá bola v pokladni u šatniarky. Navrhovateľ sa prišiel o 21.30 opýtať na bazén, či je všetko v poriadku, bazén bol už vtedy prázdny. Svedok sa nato išiel prezliecť a odchádzal z plavárne, keď o 21.45 hod. doslova vbehol na plaváreň bývalý konateľ pán W. a kričal na svedka, kde je pani W., ktorá bola vedúca zmeny, svedok mu povedal, že vedúca zmeny končila o 21.00 a svedok je odchode. Riaditeľ na to svedka požiadala, aby s ním išiel do kancelárie plavárne a podpísal, že pán S. nie je prítomný vo svojej kancelárii. Následne na to volal pánovi S., ktorý asi do piatich minút prišiel, zrejme bol niekde v priestoroch plavárne. Na základe toho svedok usúdil, že riaditeľ si hľadá nejakú zámienku na dôvod na prepustenie.

Svedok uviedol, že na pracovisku vládla veľká atmosféra strachu a svedok tú dovolenku považoval za akt psychickej obrany, ktorá vládla v atmosfére neschopnosti komunikácie medzi pánom S. a pánom riaditeľom W. Navrhovateľ išiel teda preto na dovolenku, aby neurobil nejakú chybu v zamestnaní a tým nedal zámienku na vyhodenie zo zamestnania. Atmosféra strachu vyplývala z toho, že zamestnanci dostali prepustenie z práce po prechode na spoločnosť s ručením obmedzeným, nedostali žiadne nové zmluvy a v podstate fungovali len na dobré slovo, teda poslušný a neposlušný, tzn. že všetci zamestnanci sa báli čokoľvek povedať.

Svedok F. I., zamestnanec odporcu a bývalý kolega navrhovateľa uviedol, že keď prebehla transformácia firmy z príspevkovej organizácie na obchodnú spoločnosť, boli za bývalým konateľom spoločnosti pánom

W., že chce ísť na dovolenku, že každý rok chodia, a či si môžu zaplatiť zálohu na dovolenku. Pán W. povedal, že v tomto nevidí žiadny problém, že každý rok chodia. Svedok nakoniec na tú dovolenku nešiel, lebo začal mať problémy s chrbticou, takže ostal doma, pán S. teda išiel so synom svedka. Svedok bol následne práceneschopný od januára 2012 do 1. februára 2013.

Právny zástupca odporcu poukázal na svojvoľné čerpanie dovolenky navrhovateľom, keďže zamestnávateľ výslovne uviedol, a to mailovou komunikáciou, že mu neschvaľuje jeho plán dovolenky v tom rozsahu, v akom oň požiadal, nakoľko objektívne nemal nárok na to, aby čerpal dovolenku v rozsahu väčšom. Pokiaľ navrhovateľ argumentuje, že na potvrdení o PN bol uvedený iný dátum - 2.4.2013, ako tam v skutočnosti mal byť uvedený, teda 2.5.2013, odporca však tvrdí, že správnym dátumom je deň, kedy skončila navrhovateľovi PN. Uvedený listinný dôkaz je však irelevantný z hľadiska nároku na dovolenku, pokiaľ navrhovateľ nepreukázal že by mu bola táto dovolenka schválená.

Navrhovateľ uviedol, že pokiaľ mu aj zamestnávateľ doručoval mail zo dňa 12.apríla 2013 (č.l. 38), tejto mail pochopil tak, že vlastne nerozumel, z akého dôvodu sa takto zamestnávateľ vyjadril, lebo každý rok chodil na dovolenku. Keď potom prišiel po tej maróдке, pán F. mu potvrdil na tom lístku, kedy má nastúpiť do práce. U zamestnávateľa si následne neoveroval, či mu bola dovolenka riaditeľom schválená, pretože pán Papánek schvaľoval dovolenky všetkým zamestnancom, za riaditeľom nikto nechodil. Pokiaľ aj svedok pán W. uviedol, že dovolenky schvaľoval on potom, ako mu boli tieto dovolenky predložené zo strany príslušných vedúcich zamestnancov, navrhovateľ uvádza, že pán Brezani tieto dovolenky podpisoval až pri výplatách na konci mesiaca a na dovolenkách bol podpísaný personálny riaditeľ.

Právny zástupca navrhovateľa v rámci záverečnej reči zotrval na návrhu na vyslovenie neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru, aj návrhu na náhradu mzdy tak, ako bol tento uplatnený, keďže mal za to, že zo strany navrhovateľa nedošlo k hrubému porušeniu pracovnej disciplíny tak, ako to má na mysli § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce. Pokiaľ sa týka sporných dní, 25.4.2013 až 2.5.2013, kedy mal mať navrhovateľ neospravedlnenú absenciu v práci, poukázal na výpovede svedkov, ktorí uvádzali, akým spôsobom bol stanovený spôsob čerpania dovolenky u odporcu. Navrhovateľ preukázal, že v uvedenom období mal dovolenku schválenú pánom F., vedúcim personálneho úseku, ktorý dovolenky udeľoval a schvaľoval. Navrhovateľ nadobudol presvedčenie, že má schválenú dovolenku a z tohto dôvodu ju aj čerpal. Poukázal na ust. § 113 Zákonníka práce, podľa ktorého môže zamestnávateľ umožniť čerpanie dovolenky, keď zamestnanec nespĺňa podmienky na nárok v čase čerpania, ak je predpoklad, že do konca roka tento nárok splní. Čiže nie je možné a priori odmietnuť, že navrhovateľ nemal nárok na čerpanie dovolenky, pretože nemal odpracovanú dobu a teda nevznikol mu nárok na pomernú časť tejto dovolenky. Pokiaľ sa týka skutkového vymedzenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto vymedzené nemôže obstať z formálneho hľadiska, pretože v dňoch 27. a 28. bola sobota, nedeľa a navrhovateľ teda nemohol porušiť pracovnú disciplínu tak, ako je konštatované v okamžitom skončení pracovného pomeru, čo je formálny nedostatok špecifikácie dôvodu, ktorá vada spôsobuje neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Poukázal na ust. § 13 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ aj zamestnanec nemôžu vykonať svoje práva v rozpore s dobrými mravmi. Z výpovedí svedkov bolo jednoznačne preukázané, že v čase neprítomnosti navrhovateľa v práci nedošlo na strane odporcu k žiadnym zásadným problémom pri riadení, resp. fungovaní pracoviska, na ktorom navrhovateľ pracoval a skutočnosť, že by mal mať neospravedlnenú absenciu, nemôže zakladať hmotno-právny nárok navrhovateľa na okamžité skončenie pracovného pomeru.

Právny zástupca odporcu v rámci záverečnej reči navrhol žalobu zamietnuť v celom rozsahu a priznať odporcovi nárok na náhradu trov konania. Pokiaľ navrhovateľ uvádza, že samotná neospravedlnená absencia pracovníka na pracovisku nie je dostatočným dôvodom na to, aby bol skončený pracovný pomer, odporca má za to, že neospravedlnená absencia zamestnanca, narušenie činnosti zamestnávateľa, vybratie sa na dovolenku na lyžovačku do Talianska, napriek tomu, že zamestnávateľ zamestnanca vopred upozornil, že nemá nárok na dovolenku, je skutočne hrubé porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré zamestnávateľ má právo okamžite skončiť pracovný pomer. V konaní bolo preukázané, že dovolenkový lístok (pokiaľ bol vôbec vypísaný) nebol schválený zo strany konateľa tak, ako to bolo zaužívané. Toto vedel navrhovateľ, navrhovateľovi bolo dokonca oznámené, že túto dovolenku mu zamestnávateľ nepovoľuje, pričom navrhovateľ sa vybral na lyžovačku s tým, že v piatok pred odjazdom o pol desiatej napísal oznámenie zamestnávateľovi, že čerpá dovolenku v danom termíne. Pokiaľ je zo strany navrhovateľa poukazované ako na zásadný dôkaz, podľa ktorého vraj mal mať navrhovateľ túto dovolenku zamestnávateľom povolenú, na potvrdenie o dočasnej

pracovnej neschopnosti s dátumom potvrdenia, že mal nastúpiť do zamestnania dňa 2.4.2013, pričom navrhovateľ tvrdí, že tu došlo k pochybeniu, mal tu byť dátum 2.5.2013, čo má preukazovať, že zo strany zamestnávateľa mu bolo dovolené čerpať dovolenku, je možné uviesť, že dátum 2.5.2013 sa na potvrdení nenachádza, je tam dátum 2.4.2013, takže tvrdenie, že by tam mal byť nejaký iný dátum, ktorý sa momentálne hodí navrhovateľovi, zjavne neobstojí ako dôkazný prostriedok. Potvrdenie zamestnávateľa o dátume nástupu zamestnanca do zamestnania po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti sa musí zhodovať, s potvrdením lekára o tom, kedy zamestnanec schopný nastúpiť do práce, Sociálnu poisťovňu nezaujíma, či bude zamestnanec bude alebo nebude čerpať dovolenku a toto tlačivo o dovolenke nič nevytvára. Teda potvrdenie o PN nepreukazuje, že by mohol byť navrhovateľ zavedený o tom, že by mal schválenú dovolenku.

Podľa ust. § 59 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonníka práce (ďalej len Zákonníka práce) pracovný pomer možno skončiť a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.

Podľa ust. § 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 ust. § 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 ust. § 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 ust. § 79 ods. 1 prvej vety Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa ust. § 100 Zákonníka práce zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť, b) dovolenku za odpracované dni, c) dodatkovú dovolenku.

Podľa ust. § 101 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

Podľa ust. § 102 Zákonníka práce pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

Podľa ust. § 111 ods. 1 Zákonníka práce čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Podľa ust. § 113 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.

Podľa ust. § 81 písm. b) Zákonníka zamestnanec je povinný najmä byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

Súd na základe takto zisteného skutkového a právneho stavu návrh v celom rozsahu zamietol. Pri rozhodovaní o uplatnenom nároku postupoval podľa § 132 O.s.p. podľa ktorého súd hodnotí dôkazy podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pričom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo včítane toho, čo uviedli účastníci. V zmysle § 153 ods. 1 O.s.p. súd rozhodne na základe skutkového stavu zisteného z vykonaných dôkazov, ako i na základe skutočností, ktoré neboli medzi účastníkmi sporné, ak o nich alebo o ich pravosti nemá závažné a dôvodné pochybnosti.

Predovšetkým súd skúmal, či bolo dané okamžité skončenie pracovného pomeru odporcovi v prekluzívnej dvojmesačnej lehote určenej v § 68 ods. 2 Zákonníka práce.

V konaní mal preukázané z vyjadrenia navrhovateľa, ktoré nebolo odporcom namietané, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 7.5.2013 bolo navrhovateľovi doručené dňa 9.5.2013. Ku skutočnosti zakladajúcej právo odporcu skončiť s navrhovateľom pracovný pomer okamžitým skončením došlo najneskôr dňa 30.4.2013, teda nedošlo k zániku práva odporcu na skončenie pracovného pomeru s navrhovateľom v dvojmesačnej prekluzívnej lehote. Taktiež podmienka pre uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť, bola splnená, keďže žaloba bola na súde podaná dňa 22.5.2013.

Ďalej súd skúmal, či pracovný pomer navrhovateľa ako zamestnanca u odporcu ako zamestnávateľa trval v čase, kedy bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 9.5.2013. Súd mal z pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi účastníkmi konania dňa 21.12.2012 preukázané, že pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú od 1.1.2013, teda ku dňu 9.5.2013 trval.

Hmotnoprávna podmienka platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, a to jeho prerokovanie so zástupcami zamestnancov, v konaní namietaná nebola, preto ju súd neskúmal a mal za to, že bola splnená.

Súd ďalej skúmal skutkové okolnosti a dôvody, pre ktoré odporca s navrhovateľom okamžite skončil pracovný pomer okamžitým skončením zo dňa 7.5.2013, doručeným navrhovateľovi dňa 9.5.2013.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom rozviazania pracovného pomeru a týmto disciplinárnym opatrením možno postihnúť iba zavinené porušenie pracovnej disciplíny, teda úmysel porušiť pracovnú disciplínu. Je vážnym zásahom do práv zamestnanca, a preto k nemu zamestnávateľ môže pristúpiť, len ak má na to skutočne závažný dôvod, pričom intenzita a stupeň porušenia pracovnej disciplíny musia byť veľmi vysoké. Jedným z dôvodov je porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom závažným spôsobom. S poukazom na ustálenú judikatúru sa za závažné porušenie pracovnej disciplíny považuje okrem iného i neospravedlnená absencia zamestnancov.

V danom konkrétnom prejednávacom prípade odporca skončil pracovný pomer s navrhovateľom okamžitým skončením dňa 9.5.2013 z dôvodov uvedených v okamžitom skončení pracovného pomeru, v ktorých uviedol, že navrhovateľ neakceptoval neschválenie svojho plánu čerpania dovolenky, o ktorom dňa 4.4.2013 informoval mailom odporcu a do zamestnania nastúpil až dňa 2.5.2013, bol v ten istý deň na pracovnej porade vyzvaný, aby zamestnávateľovi predložil doklady na preukázanie prípadných prekážok v práci počas svojej neprítomnosti od 25.4.2013 do 30.4.2013, a to v termíne do konca pracovnej zmeny nasledujúceho dňa, t.j. 3.5.2013.

Dôvody odporcu uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 7.5.2013 súd vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny zo strany navrhovateľa.

Navrhovateľ si už v samotnom návrhu na začatie konania svojimi tvrdeniami protirečil, keď najprv tvrdil, že odporca neakceptoval jeho žiadosť na dovolenku od 22.4.2013 do 30.4.2013 a následne uviedol, že odporca akceptoval nástup na dovolenku tak, ako mu ju navrhovateľ oznámil dňa 4.4.2013 a dňa 19.4.2013.

Súd mal z elektronickej komunikácie medzi navrhovateľom a odporcom nesporne preukázané, že navrhovateľ oznámil dňa 4.4.2013 odporcovi svoj plán dovolenky na rok 2013 s tým, že mieni čerpať dovolenku okrem iného aj v čase od 20.4.2013 do 30.4.2013. Následne oznámil odporca navrhovateľovi dňa 12.4.2013, že jeho plán dovolenky nemôže akceptovať v plnom rozsahu, keďže podľa Zákonníka práce nevznikol odporcovi nárok na dovolenku za kalendárny rok, ale iba nárok na dovolenku za odpracované dni, a to v dĺžke troch dní. Navrhovateľ nato oznámil odporcovi mailom zo dňa 19.4.2013 o 21.20 hod.: „ukončenie PN 19.4.2013, dovolenka od 20.4.2013 do 30.4.2013, nástup do práce 2.5.2013“. Z uvedeného vyplýva, že navrhovateľovi bolo zrejmé, že zamestnávateľ nesúhlasí s čerpaním dovolenky na základe oznámeného plánu dovolení navrhovateľa na rok 2013 a dovolenku čerpal svojvoľne v rozsahu presahujúcom jeho vzniknutý nárok na dovolenku.

Z dokazovania vykonaného v konaní výsluchom svedkov súd nemal preukázanú skutočnosť tvrdenú navrhovateľom, a síce, že odporca mu dovolenku v čase a v rozsahu oznámenom navrhovateľom ako plán dovolenky na rok 2013 schválil.

Súd mal v konaní nesporne preukázané, že navrhovateľovi nárok na dovolenku v trvaní, v akom si túto čerpal v dňoch 20.4.2013 do 30.4.2013, nevznikol.

Navrhovateľ v návrhu na začatie konania síce tvrdil, že pokiaľ bola ku dňu 31.12.2012 zrušená príspevková organizácia Mestská krytá plaváreň a zároveň dňom 1.1.2013 bola fakticky založená obchodná spoločnosť Mestská krytá plaváreň, s.r.o. so 100% majetkovou účasťou Mesta Žilina, a došlo preto len fakticky k zmene formy spoločnosti z príspevkovej na obchodnú spoločnosť a všetci zamestnanci, ktorí mali záujem, plynule prešli do novej spoločnosti, pričom pracovné pomery boli ku dňu 31.12.2012 ukončené formálne a nové pracovné pomery boli uzatvorené od 1.1.2013, (z čoho by malo vyplývať, že navrhovateľ nemal nárok len na pomernú časť dovolenky), súd mal z vykonaného dokazovania, a to z pripojeného spisu 2Cpr/2/2013, preukázané, že navrhovateľ sa v tomto konaní domáhal náhrady mzdy v sume dvojnásobku svojho priemerného zárobku podľa § 134 Zákonníka práce, a to v zmysle § 73 ods. 8 Zákonníka práce s poukazom na porušenie povinností právneho predchodcu odporcu pri hromadnom prepúšťaní, v ktorom konaní tvrdil, že ku skončeniu pracovného pomeru riadne došlo. Súd mal preukázané z výpisu z uznesenia z 21. zasadnutia Mestského zastupiteľstva v Žiline konaného dňa 17.9.2012, že právny predchodca odporcu - príspevková organizácia - Mestská krytá plaváreň bola zrušená ku dňu 31.12.2012 bez právneho nástupníctva. S navrhovateľom následne uzatvorila pracovnú zmluvu obchodná spoločnosť Mestská krytá plaváreň s.r.o. - odporca, ako nový zamestnávateľ navrhovateľa, teda k prechodu práv a povinností medzi týmito dvomi zamestnávateľmi navrhovateľa nedošlo. Z dohody o urovnaní č.704/2013 uzatvorenej medzi Mestom Žilina a U. S. dňa 18.12.2013 mal súd navyše preukázané, že Mesto Žilina nárok uplatnený v konaní 2Cpr/2/2013 uspokojilo v celom rozsahu.

Súd mal z výpovede svedkyne Q. W. preukázané, že na pracovisku odporcu v čase, kedy navrhovateľ neoprávnené čerpal dovolenku, sa vykonávali pracovné činnosti za účelom prípravy krytej plavárne prevádzkovej odporcom na letnú sezónu, pričom niektorí zamestnanci boli práceneschopní. Odporca mal preto problémy s personálnym zabezpečením týchto prác. Vzhľadom na význam pracovnej pozície zastávanej navrhovateľom na pracovisku odporcu (navrhovateľ bol vedúcim zamestnancom), je zrejmé, že jeho absencia na pracovisku, a ešte navyše neospravedlnená, mohla spôsobiť problémy odporcovi. Súd sa však v konaní ďalej týmito skutočnosťami podrobne nezaoberal, nakoľko mal spoľahlivo preukázané, že navrhovateľovi nárok na dovolenku nevznikol. V konaní nebolo ani preukázané, že by zamestnávateľ odporcovi určil čerpanie dovolenky podľa § 113 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nespĺnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru.

Z výsluchu svedkov S. F. a B. I. mal súd nesporne preukázané, že odporca ako zamestnávateľ s čerpaním dovolenky navrhovateľom v ním oznámenom rozsahu výslovne nesúhlasil.

Pokiaľ svedok Ing. U. T. tvrdil, že odporca hľadal dôvod na skončenie pracovného pomeru s navrhovateľom, súd poznamenáva, že v konaní bola z výpovede svedka preukázaná len tá skutočnosť, že odporca prostredníctvom svojho štatutárneho zástupcu kontroloval prítomnosť zamestnancov na pracovisku pred skončením pracovnej zmeny. Uvedené konanie odporcu je pochopiteľné, a to vzhľadom na charakter činnosti odporcu - prevádzkovanie krytej plavárne, z ktorej činnosti prirodzene vyplýva riziko ohrozenia zdravia i životov ľudí, preto je zrejmé, že odporca si len plnil svoje zákonné povinnosti. Pokiaľ svedok ďalej tvrdil, že na pracovisku vládla veľká atmosféra strachu vyplývajúca z toho, že zamestnanci dostali výpovede od príspevkovej spoločnosti a nemali uzatvorené nové pracovné zmluvy s obchodnou spoločnosťou Mestská krytá plaváreň s.r.o., preto sa báli čokoľvek povedať a svedok považoval dovolenku čerpanú navrhovateľom za akt psychickej obrany, ktorá vládla v atmosfére neschopnosti komunikácie medzi navrhovateľom a riaditeľom W., teda navrhovateľ išiel preto na dovolenku, aby neurobil nejakú chybu v zamestnaní a tým nedal zámienku na vyhodenie zo zamestnania, súd vyhodnotil tvrdenie svedka ako zmätočné a preto irelevantné, keďže v čase, kedy bol navrhovateľ práceneschopný (od 13.2.2013 do 19.4.2013), v čase, kedy došlo k čerpaniu dovolenky (20.4.2013 do 30.4.2013), bol už navrhovateľ, a to od 1.1.2013 na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 21.12.2012, zamestnancom odporcu.

Pokiaľ navrhovateľ tvrdil, že pán F. schvaľoval dovolenky všetkým zamestnancom a za riaditeľom za tým účelom nikto nechodil, pričom riaditeľ pán W. tieto dovolenky podpisoval až pri výplatách na konci mesiaca a na dovolenkách bol podpísaný personálny riaditeľ, uvedené tvrdenie navrhovateľa v konaní preukázané nebolo.

Čo sa týka tvrdenia navrhovateľa, že bol s odporcom dohodnutý na nástupe do práce po dovolenke dňa 2.5.2013 a poukazoval v tejto súvislosti na dôkaz - potvrdenie o pracovnej neschopnosti, na ktorom bol ako dátum nástupu do práce uvedený deň 2.4.2013, ktorý bol následne opravený na dátum 20.4.2013, súd sa v celom rozsahu stotožnil s argumentmi odporcu, a síce, že údaje uvedené na potvrdení o PN pre Sociálnu poisťovňu nepreukazujú schválenie dovolenky zamestnávateľom.

Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že navrhovateľ porušil závažným spôsobom svoju povinnosť zamestnanca uloženú mu ustanovením § 81 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnanec povinný najmä byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, a to tým svojím konaním, že vynechal pracovné zmeny v dňoch 25.4.2013 do 30.4.2013, a to v rozsahu štyroch pracovných dní.

Vo výroku o trovách konania rozhodol súd podľa ustanovenia § 142 ods. 1 OSP, podľa ktorého účastníkovi, ktorý mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov potrebných na účelné uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal.

Vzhľadom na to, že návrh bol v celom rozsahu zamietnutý, plný úspech vo veci mal odporca. Z toho dôvodu má odporca proti navrhovateľovi právo na plnú náhradu účelne vynaložených trov konania.

Odporca si podaním zo dňa 23.01.2015 uplatnil trovy konania titulom náhrady trov právneho zastúpenia. Náhrada trov právneho zastúpenia bola uplatnená za nasledovné úkony právnej služby:

1. prevzatie a príprava zastúpenia na základe plnej moci zo dňa 13.11.2013
2. písomné podanie vo veci samej - vyjadrenie k žalobe zo dňa 02.12.2013
3. účasť na pojednávaní 04.12.2013
4. účasť na pojednávaní 16.07.2014
5. vyjadrenie odporcu k veci samej dňa 28.07.2014
6. účasť na pojednávaní 10.10.2014
7. účasť na pojednávaní 21.01.2015

Súd preskúmal nárok uplatnený odporcom podľa vyhl. MS SR č. 655/2004 o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších predpisov (ďalej len vyhl.) a odporcovi priznal proti navrhovateľovi právo na náhradu trov konania titulom náhrady trov právneho zastúpenia pozostávajúcej z:

tarifnej odmeny a režijného paušálu advokáta za:

Úkony vykonané v čase, keď predmetom konania bolo len určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru - tarifná odmena určená podľa § 11 ods. 1 písm. a/ vyhl. vo výške 1/13 výpočtového základu.

1. úkon právnej služby: prevzatie a príprava zastúpenia na základe plnej moci zo dňa 21.11.2013 podľa § 11 ods. 1 písm. a) vyhl. v nadväznosti na § 13a ods. 1 písm. a) vyhl. vo výške 60,07 eur, režijný paušál podľa § 16 ods. 3 vyhl. vo výške 7,81 eur;

2. úkon právnej služby: vyjadrenie k žalobe zo dňa 02.12.2013 podľa § 11 ods. 1 písm. a) vyhl. v nadväznosti na § 13a ods. 1 písm. c) vyhl. vo výške 60,07 eur, režijný paušál podľa § 16 ods. 3 vyhl. vo výške 7,81 eur;

3. úkon právnej služby: účasť na pojednávaní dňa 04.12.2013 podľa § 11 ods. 1 písm. a) v nadväznosti na § 13a ods. 4 vyhl. vo výške 1 z 60,07 eur je 15,02 eur, režijný paušál podľa § 16 ods. 3 vyhl. vo výške 7,81 eur;

Vo vzťahu k úkonu pod č. 3 súd uvádza, že pojednávanie dňa 04.12.2013 bolo bez prejednaní vecí odročené na žiadosť účastníkov za účelom mimosúdnej dohody, bez toho, aby došlo k otvoreniu pojednávania a prejednaniu vecí, preto zaň patrí len 1 tarifnej odmeny.

Úkony vykonané v čase, keď predmetom konania bolo určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a aj náhrada mzdy v celkovej sume 5.828,68 eur (zmena návrhu zo dňa 25.02.2014).

V danom prípade ide o dve spojené veci, a teda odporca by mal nárok na tarifnú odmenu určenú v zmysle § 13 ods. 3 vyhl., podľa ktorého pri spojení dvoch alebo viacerých vecí sa základná sadzba tarifnej odmeny určenej z tarifnej hodnoty vecí s najvyššou hodnotou zvyšuje o tretinu základnej sadzby tarifnej odmeny, ktorá by advokátovi patrila v ostatných spojených veciach (teda tarifná odmena z hodnoty náhrady mzdy, ktorá tarifná odmena je 200,85 eur zvýšená o 1/3 z tarifnej odmeny počítanej z trinástiny výpočtového základu). Odporca si však za nasledujúce úkony uplatnil len tarifnú odmenu v sume 200,85 eur v zmysle § 10 ods. 1 vyhl./ úkon, a preto súd tiež vychádzal len z tejto uplatnenej nižšej sadzby tarifnej odmeny tak, ako aj advokát.

4. úkon právnej služby: účasť na pojednávaní dňa 16.07.2014 podľa § 10 ods. 1 vyhl. v nadväznosti na § 13a ods. 1 písm. d) vyhl. vo výške 200,85 eur, režijný paušál podľa § 16 ods. 3 vyhl. vo výške 8,04 eur.

Pojednávanie dňa 16.07.2014 v zmysle zápisnice trvalo od 13,00 hod do 14,10 hod, teda 1 hod a 10 min. Nie je dôvodné, pokiaľ si uplatnil odporca tarifnú odmenu násobenú dvomi, keďže v danom prípade tarifná odmena patrí v sume 200,85 eur za každé dve začaté hodiny, pričom pojednávanie trvalo necelé dve hodiny.

5. úkon právnej služby: vyjadrenie vo veci samej dňa 28.07.2014 podľa § 10 ods. 1 vyhl. v nadväznosti na § 13a ods. 1 písm. c) vyhl. vo výške 200,85 eur, režijný paušál podľa § 16 ods. 3 vyhl. vo výške 8,04 eur,

6. úkon právnej služby: účasť na pojednávaní dňa 10.10.2014 podľa § 10 ods. 1 vyhl. v nadväznosti na § 13a ods. 1 písm. d) vyhl. vo výške 200,85 eur, režijný paušál podľa § 16 ods. 3 vyhl. vo výške 8,04 eur,

7. úkon právnej služby: účasť na pojednávaní dňa 21.01.2015 podľa § 10 ods. 1 vyhl. v nadväznosti na § 13a ods. 1 písm. d) vyhl. vo výške 2 x 200,85 eur čo je 401,70 eur (pojednávanie trvalo od 12,45 hod do 16,20 hod a tarifná odmena patrí za každé dve zač. hodiny, čiže v tomto prípade sa násobí dvomi), režijný paušál podľa § 16 ods. 3 vyhl. vo výške 8,39 eur. Ust. § 13a ods. 1 písm. d/ vyhl. však počíta, že v prípade, ak pojednávanie trvá viac než 2 začaté hodiny, násobí sa tarifná odmena, avšak nie režijný paušál (tento sa prizná stále len za 1 úkon), preto súd priznal režijný paušál len v sume 8,39 eur.

náhrady DPH z :

odmien a náhrad podľa §§ 13a až 16 vyhl. v sume 239,07 eur, a to v súlade s ustanovením § 18 ods. 3 vyhl., nakoľko z priloženého osvedčenia o registrácii mal súd preukázané, že právny zástupca odporcu je platiteľom DPH, pričom sadzba DPH je vo výške 20 %.

Navrhovateľ je povinný zaplatiť náhradu trov právneho zastúpenia v sume 1.434,42 eur, a to právnenému zástupcovi odporcu v súlade s ustanovením § 149 ods. 1 OSP, podľa ktorého, ak advokát zastupoval účastníka, ktorému bola prisúdená náhrada trov konania, je ten, ktorému bola uložená náhrada týchto trov, povinný zaplatiť ju advokátovi.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom podpísaného súdu ku Krajskému súdu v Žiline.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3), t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sleduje, musí byť podpísané a datované, 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.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstoí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Podľa ustanovenia § 221 ods. 1 OSP, súd rozhodnutie zruší, len ak

- a) sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako účastník, nemal spôsobilosť byť účastníkom konania,
- c) účastník konania nemal procesnú spôsobilosť a nebol riadne zastúpený,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) sa nepodal návrh na začatie konania, hoci podľa zákona bol potrebný,
- f) účastníkovi konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom,
- g) rozhodoval vylúčený sudca alebo bol súd nesprávne obsadený, ibaže namiesto samosudcu rozhodoval senát,
- h) súd prvého stupňa nesprávne právne posúdil vec, a preto nevykonal ďalšie navrhované dôkazy.

Podľa ustanovenia § 205a ods. 1 OSP, 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

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

Podľa ustanovenia § 205a ods. 2 OSP, ustanovenie § 205a ods. 1 OSP sa nepoužije v konaniach podľa § 120 ods. 2.

Odvolanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov); ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, pri ktorom vznikla poplatková povinnosť zaplatiť súdne poplatky, trovy trestného konania, pokuty, svedočné, znalečné a iné náklady súdneho konania, ktoré vznikli štátu, vedie sa výkon rozhodnutia z úradnej moci (zákon č. 65/2001 Z.z. o správe a vymáhaní súdnych pohľadávok v znení neskorších predpisov).