

Súd: Krajský súd Bratislava
Spisová značka: 6Co/839/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1210206579
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 02. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Darina Kuchtová
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2015:1210206579.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave, v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Dariny Kuchtovej a členov senátu JUDr. Martina Murgaša a JUDr. Branislava Krála, v právnej veci žalobcu: K. C., L.. XX. XX. XXXX, J. C. X, XXX XX J., zastúpený: JUDr. Dušanom Repákom, advokátom, so sídlom Křížna 47, Bratislava, proti žalovanému: Sport & Art spol. s r. o., so sídlom Ondavská 3, Bratislava, IČO: 35 689 064, zastúpený: JUDr. Martinom Gajerom, advokátom, so sídlom Záhradnícka 7, Bratislava, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, náhrady mzdy a náhrady príjmu, na odvolanie žalovaného proti čiastočnému rozsudku Okresného súdu Bratislava II z 18. decembra 2013, č. k. 8C/53/2010-156, pomerom hlasov 3 : 0, takto

rozhodol:

Krajský súd v Bratislave čiastočný rozsudok Okresného súdu Bratislava II v Bratislave z 18. decembra 2013, č. k. 8C/53/2010-156 v napadnutých častiach p o t v r d z u j e.

odôvodnenie:

Napadnutým čiastočným rozsudkom súd 1. stupňa určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8. 12. 2009 je neplatné. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 615,40 eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Vo zvyšku súd žalobu v časti nároku na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zamietol. O nároku na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a trovách konania rozhodne súd 1. stupňa samostatným rozhodnutím.

Súd prvého stupňa vykonaným dokazovaním zistil, že žalobca pracoval u žalovaného na základe uzavretej pracovnej zmluvy z 01. 10. 2006 (deň nástupu do práce bol dohodnutý na 19. 9. 2006) ako barman s dohodnutou mzdou vo výške 7.600,- SK mesačne. Pracovnou zmluvou zo dňa 1. 10. 2007, ktorú podľa obsahu možno považovať za dodatok k pracovnej zmluve, bola zvýšená mesačná mzda žalobcu na sumu 8.100,- SK. Zo zápisnice OO PZ Ružinov - západ o podaní oznámenia o priestupku súd zistil, že žalobca dňa 28. 11. 2009 počas pracovnej doby požil alkoholické nápoje, ale iba do takej miery, aby vedel rozpoznať svoje konanie. Po napadnutí G. P., konateľom žalovaného, bol vyvedený von z podniku, následne mal zakázaný vstup do podniku, v ktorom mu ostali osobné veci spolu s celou peňaženkou. V lekárskej správe spísanej C.. C. dňa 28. 11. 2009 sa uvádza, že žalobca bol pri odchode z práce napadnutý šéfom, udrhel mu hlavu v oblasti čela 2 krát do steny, žalobca priznal, že požil alkohol. Žalobca bol práceneschopný od 23. 11. 2009 do 8. 12. 2009. V dokumente označenom ako „Dohoda o rozviazaní pracovného pomeru“ sa uvádza, že pracovný pomer žalobcu končí dňa 8. 12. 2009 z dôvodu § 68 ods. b/ Zákonníka práce. V predmetnom dokumente žalobca zároveň prehlasuje, že voči žalovanému nemá žiadne finančné ani iné pohľadávky. Dokument bol podpísaný dňa 8. 12. 2009 oprávnenou osobou konať v mene žalovaného, pričom na dokumente nebolo predtlačené meno tejto osoby a bol opatrený pečiatkou žalovaného. Žalovaný spolu s vyjadrením k žalobe predložil dokument označený ako „Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 3. 12. 2009.“ V predmetnom dokumente sa uvádza, že podpísaný konateľ

žalovaného v zmysle § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce končí pracovný pomer uzatvorený medzi žalobcom a žalovaným, ktorý vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 19. 9. 2006. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru je opakované závažné porušenie pracovnej disciplíny tým, že žalobca dňa 30. 11. 2009 požíval počas pracovnej doby alkoholické nápoje a neplnil si svoje pracovné povinnosti. Dokument bol podpísaný konateľom žalovaného, W.. G. P.. Žalovaný priložil aj podací lístok č. XXXXXXXX, z ktorého vyplýva, že žalovaný adresoval zásielku žalobcovi. Z tohto skutkového stavu súd 1. stupňa vyvodil, že žaloba, v časti určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 8. 12. 2009 a v časti náhrady mzdy za obdobie dvoch mesiacov je dôvodná. Medzi žalobcom a žalovaným vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 1. 10. 2006 v znení zmeny pracovnej zmluvy zo dňa 1. 10. 2007. Zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer iba výnimočne, a to v prípadoch, ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo závažne porušil pracovnú disciplínu. V prejednávanej veci sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ku ktorému malo dôjsť na základe dokumentu označeného ako „Dohoda o rozviazaní pracovného pomeru“ zo dňa 8. 12. 2009. Ako dôvod skončenia pracovného pomeru je v tomto dokumente uvedený odkaz na § 68 písm. b/ Zákonníka práce, čo z obsahovej stránky možno vyhodnotiť ako úmysel žalovaného jednostranne okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom. Okamžité skončenie pracovného pomeru sa musí urobiť písomne, musí sa v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musí byť v ustanovenej lehote doručené zamestnancovi, inak je neplatné. V danej veci bola dodržaná písomná forma okamžitého skončenia pracovného pomeru, avšak v predmetnom dokumente absentuje skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru. Rovnako nebola splnená podmienka, podľa ktorej sa okamžité skončenie pracovného pomeru má doručiť zamestnancovi. Dokument označený ako dohoda o rozviazaní pracovného pomeru bol osobne odovzdaný matke žalobcu dňa 26. 1. 2010, ktorá sa dostavila do sídla žalovaného. V konaní nebolo preukázané, že by matka žalobcu bola žalobcom splnomocnená na preberanie písomností v jeho mene. Vzhľadom na skutočnosť, že v okamžitom skončení pracovného pomeru nebol skutkovo vymedzený jeho dôvod, ani nebolo riadne doručené žalobcovi, súd vyhlásil predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8. 12. 2009 za neplatné. Žalovaný v priebehu konania predložil dokument označený ako „okamžité skončenie pracovného pomeru“ zo dňa 3. 12. 2009. Rovnako predložil podací lístok č. XXXXXXXX. Žalovaný nepreukázal, že by bol tento dokument riadne doručený žalobcovi. V prípade, ak zamestnávateľ doručuje písomnosti zamestnancovi poštou, s poukazom na § 38 ods. 2 Zákonníka práce, je zamestnávateľ povinný zaslať písomnosť ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk.“ Pokiaľ by si žalovaný túto povinnosť splnil, mal by k dispozícii doručenkou, ktorú by mohol súdu predložiť ako listinný dôkaz. Z predloženého podacieho lístka nevyplýva, že by žalovaný túto zásielku adresoval žalobcovi do vlastných rúk. Na základe uvedených skutočností mal súd 1. stupňa za to, že dokument označený ako „okamžité skončenie pracovného pomeru“ zo dňa 3. 12. 2009 nebol žalobcovi doručený. Žalobca o tomto dokumente nemal vedomosť, preto sa v petite žaloby ani nedomáhal určenia jeho neplatnosti. Z uvedeného dôvodu sa platnosťou tohto dokumentu súd pri svojom rozhodovaní ani nezaoberal. K včasnosti podania žaloby súd 1. stupňa uviedol, že v dokumente „dohoda o rozviazaní pracovného pomeru,“ určenia neplatnosti, ktorého sa žalobca v konaní domáhal, je ako dátum ukončenia pracovného pomeru uvedený 8. 12. 2009. Tento dátum však nemožno považovať za deň, kedy začala žalobcovi plynúť zákonná lehota na podanie žaloby v zmysle § 77 Zákonníka práce, keďže účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru nastávajú až jeho doručením. V tomto smere súd 1. stupňa poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/12/2008 zo dňa 31. 3. 2008. Keďže žalobca sa prvýkrát mohol dozvedieť o okamžitom skončení pracovného pomeru až dňa 26. 1. 2010, kedy predmetný dokument prevzala jeho matka, až tento deň možno považovať za začiatok plynutia lehoty na podanie návrhu na vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súd. Žaloba bola súdu doručená dňa 26. 3. 2010, t. j. zo strany žalobcu bola dodržaná dvojmesačná lehota na uplatnenie nároku na súde odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Pokiaľ ide o nárok na náhradu mzdy, súd 1. stupňa uviedol, že predpokladom priznania nároku na náhradu mzdy je, aby žalobca oznámil žalovanému, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní predstavuje jednostranný právny úkon zo strany zamestnanca. Žalobca v žalobe uviedol, že by trval na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával, a to najmä vzhľadom na približne 7 ročný bezproblémový pracovný vzťah, ale toto by mohlo byť ovplyvnené vzhľadom na naštrbené vzťahy medzi žalobcom a jedným z konateľov žalovaného. Vzhľadom na to, že žalobca potrebuje zamestnanie pre uspokojovanie svojich každodenných potrieb, bol nútený toto zvažovať. Žalobca v priebehu konania nepreukázal, že by žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. V prípade, ak by súd za takéto oznámenie považoval žalobu podanú na súd, ktorou sa domáhal náhrady mzdy, takýto

prejav vôle žalobcu by musel spĺňať náležitosti právneho úkonu, ktoré upravuje občiansky zákonník. Vzhľadom na formulácie „žalobca by trval na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával...“, toto by mohlo byť ovplyvnené vzhľadom na naštrbené vzťahy... , ... bol nútený toto zvažovať“ možno vyvodiť záver, že u žalobcu absentovala vážnosť vôle a skutočného záujmu, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Z uvedeného dôvodu súd toto oznámenie nahradené žalobou považuje za neplatné, na základe čoho súd potom dospel k záveru, že žalobca netrval na ďalšom zamestnávaní. Keďže súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a žalobca netrval na ďalšom zamestnávaní, dokonca ho na pojednávaní dňa 9. 11. 2011 sám vylúčil, s poukazom na § 79 ods. 4 Zákonníka práce, žalobcovi prislúcha nárok na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Priemerný mesačný zárobok žalobcu určený na základe § 134 Zákonníka práce predstavoval sumu 307,70 eur. Súd žalobcovi priznal náhradu mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov v sume 615,40 eur. Nárok žalobcu na náhradu mzdy vo vyššom rozsahu súd zamietol.

Proti tomuto rozhodnutiu podal odvolanie žalovaný. Odvolaním napadol výrok, ktorým súd určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako i výrok o uložení povinnosti zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy. Navrhol, aby odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutých častiach zmenil tak, že žalobu zamietne a zaviazže žalobcu zaplatiť žalovanému trovy konania. Uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo zaslané doporučené poštou žalobcovi dňa 3. 12. 2009. Pracovný pomer skončil dňom jeho doručenia. Zo Sociálnej poisťovne bol odhlásený dňa 9. 12. 2009. Keďže pracovný pomer bol ukončený začiatkom decembra 2009 (presný dátum doručenia nevie zistiť), lehotá na podanie žaloby podľa § 77 Zákonníka práce uplynula najneskôr vo februári 2010. Keďže žaloba bola podaná na súd až dňa 26. 3. 2010, súd 1. stupňa sa dôvodom neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nemal zaoberať a žalobu mal bez ďalšieho zamietnuť. O tom, že žalobca so žalovaným ukončil pracovný vzťah svedčí aj správanie samotného žalobcu, ktorý po ukončení PN dňa 8. 12. 2009 do práce nenastúpil a ani nežiadal, aby mohol nastúpiť. Rovnako tak matka žalobcu riešila za syna u žalovaného veci súvisiace s ukončením pracovného pomeru.

Žalobca navrhol, aby odvolací súd rozsudok v napadnutých častiach potvrdil.

Odvolací súd, ktorý bol viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 212 ods. 1 O. s. p.), preskúmal rozsudok v napadnutých častiach, prejednal odvolanie bez nariadenia pojednávania a dospel k záveru, že odvolanie nie je dôvodné.

Odvolací súd dospel k záveru, že súd prvého stupňa úplne zistil skutkový stav veci, vec po právnej stránke správne posúdil a svoje rozhodnutie aj riadne odôvodnil. Odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia a konštatuje správnosť dôvodov napadnutého rozhodnutia (§ 219 ods. 2 O. s. p.).

Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku odvolací súd uvádza, že okamžité skončenie pracovného pomeru je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru, adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje k skončeniu pracovného pomeru. Zákon pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Okamžité skončenie pracovného pomeru medziiným musí byť písomné a doručené, zamestnávateľ v ňom môže uplatniť iba dôvod uvedený v Zákonníku práce, ktorý v ňom musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (viď § 70 Zákonníka práce) a musí byť vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom (viď § 74 ods. 1 Zákonníka práce). Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť v písomnom okamžitom skončení pracovného pomeru uvedený tak, aby bolo zrejmé, aké sú skutočné dôvody, ktoré vedú druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu k tomu, že rozvážuje pracovný pomer, aby nevznikli pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejavíť, t. j. ktorý zákonný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru uplatňuje a aby bolo zabezpečené, že uplatnený dôvod nebude možné dodatočne meniť. Skutočnosti, ktoré sú dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností, pretože pre neurčitosť a nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné len vtedy, kedy by sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite skončený (uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5Cdo/95/2009 z 29. apríla 2010). V danej veci súd 1. stupňa posudzoval platnosť právneho úkonu - okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8. 12. 2009. Tento úkon formálne označený ako „dohoda o rozviazaní pracovného pomeru“ z hľadiska jeho obsahu vyhodnotil ako okamžité skončenie pracovného pomeru. K tomuto záveru dospel z toho dôvodu, že v predmetnom dokumente je

odkaz na ustanovenie § 68 písm. b/ Zákonníka práce, ktorý odkazuje na dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru závažným porušením pracovnej disciplíny. Rovnako je tento dokument podpísaný iba zamestnávateľom. Išlo teda o jednostranný právny úkon žalovaného, smerujúci k okamžitému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom. Odvolací súd sa s týmto názorom stotožňuje. Pre platnosť tohto právneho úkonu sa potom vyžaduje, riadne vymedzenie jeho dôvodu tak, aby bolo zrejmé, aké boli skutočné dôvody, ktoré viedli žalovaného k tomu, že rozvážuje pracovný pomer. Nedostatočné zdôvodnenie, resp. úplná absencia dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru v jeho písomnom vyhotovení, vedie k jeho neplatnosti. V danej veci jednostranný právny úkon žalovaného zo dňa 8. 12. 2009 dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru neuvádza. Už len z tohto dôvodu bolo potrebné vyhodnotiť okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné. Pokiaľ ide o jeho doručenie žalobcovi, odvolací súd uvádza, že písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou "do vlastných rúk." Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. 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 (rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3Cdo/218/2007 zo dňa 13. októbra 2008). Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8. 12. 2009 bolo osobne odovzdané matke žalobcu dňa 26. 1. 2010. Nebolo preukázané, že bolo doručené aj žalobcovi. Aj z tohto dôvodu je okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8. 12. 2009 neplatné (§ 70 ZP).

Z ustanovenia § 77 ZP vyplýva, že ak zamestnanec alebo zamestnávateľ chce dosiahnuť, aby nenastali právne účinky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, musí v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu na určenie, že právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru je neplatný. Dvojmesačná lehota podľa § 77 ZP je lehotou prekluzívnou a súčasne ide aj o lehotu hmotnoprávnu (§ 36 ods. 1 ZP). To znamená, že účastník, ktorý uplatňuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru, musí uplatniť svoj nárok žalobou na súde tak, aby žaloba došla na súd najneskoršie posledný deň tejto lehoty. Odvolací súd je v zhode so súdom prvého stupňa, že právne účinky okamžitého skončenia nastávajú okamihom jeho doručenia druhému účastníkovi. Žiaden časový údaj vedený v okamžitom skončení pracovného pomeru (skorší alebo neskorší deň, než ktorým je deň doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru) nemôže zmeniť zákonné účinky, ktoré nastávajú až jeho doručením druhému účastníkovi (rozsudok NS SR sp. zn. 3Cdo/12/2008 zo dňa 31. 03. 2008). Pracovný pomer zamestnanca totiž skončí až dňom, keď bolo zamestnancovi doručené skončenie pracovného pomeru. V danej veci okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 8. 12. 2009 nebolo žalobcovi vôbec doručené. O jeho existencii sa žalobca mohol dozvedieť najskôr dňom 26. 1. 2010, kedy predmetný dokument prevzala jeho matka v sídle žalovaného. Za začiatok plynutia lehoty na podanie návrhu na vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je potom potrebné považovať až tento deň. Doručenie žaloby súdu dňa 26. 3. 2010 bolo potom potrebné považovať za včasné. Napokon prípadné uplynutie prekluzívnej (prepadnej) lehoty na podanie žaloby zamestnanca na neplatnosť skončenia pracovného pomeru pri nedoručení tohto právneho úkonu zamestnancovi vôbec, nemožno vykladať na ťarchu zamestnanca. V takomto prípade ani nenastali účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru preto nemôže vzniknúť skôr než zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný. Takéto oznámenie sa môže vzťahovať iba k zamestnávaniu v dobe po dni, kedy by podľa rozvázovacieho úkonu zamestnávateľa mal pracovný pomer medzi účastníkmi skončiť (do skončenia pracovného pomeru právo zamestnanca na pridelovanie a vykonávanie práce a tomu zodpovedajúca povinnosť zamestnávateľa vyplýva z obsahu pracovnoprávneho vzťahu). Uvedené oznámenie môže zamestnanec urobiť, ak má mať význam z hľadiska § 79 ods. 1 Zákonníka práce, najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru.

Z uvedeného vyplýva záver, že ak chce zamestnanec dosiahnuť toho, aby zamestnávateľ, ktorý s ním neplatne rozviazal pracovný pomer, bol povinný ho ďalej zamestnávať a poskytnúť mu náhradu mzdy, musí v lehote uvedenej v § 77 Zák. práce uplatniť žalobou podanou na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnanec v žalobe podanej po dni účinnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru tvrdí, že zamestnávateľ s ním neplatne rozviazal pracovný pomer, potom z obsahu takej žaloby vyplýva, že sa zamestnanec domáha jednak vyslovenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, jeho ďalšieho trvania a taktiež aj prípadnej náhrady mzdy podľa ust. § 79 ods. 1 Zák. práce. Preto pri nepreukázaní kvalifikovaného oznámenia možno konštatovať, že žaloba o neplatnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru podaná na súde v lehote uvedenej v § 77 Zák. práce, nahrádza oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že na doterajšom zamestnávaní trvá. Takáto žaloba je jednak právnym úkonom procesnoprávnym a zároveň i hmotnoprávnym. Z hľadiska nároku na náhradu mzdy nie je však rozhodujúce, kedy taká žaloba došla na súd, ale kedy bola žalovanému zamestnávateľovi doručená. Takéto oznámenie musí byť totiž účinné voči zamestnávateľovi, čo sa v takomto prípade stane najskôr dňom doručenia žaloby. Napriek uvedenému, odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu 1. stupňa, že žalobca nemá záujem, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. V tomto smere odvolací súd poukazuje na podrobné zdôvodnenie tejto skutočnosti súdom 1. stupňa v napadnutom rozsudku. Túto skutočnosť napokon nenamietal ani samotný žalobca vo vyjadrení k odvolaniu, keď žiadal, aby odvolací súd napadnuté rozhodnutie súdu 1. stupňa ako vecne správne v celosti potvrdil. Žalobca nenapadol odvolaním výrok, ktorým bola náhrada mzdy vo zvyšku zamietnutá. Týmto možno usudzovať, že žalobca skutočne nemá záujem, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Za daného stavu potom platí, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným sa v dôsledku zákonom ustanovenej nevyvrátiteľnej domnienky (§ 79 ods. 3 ZP účinného v rozhodnom čase) skončil dohodou, a to dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť neplatným okamžitým skončením, keďže sa žalobca so žalovaným nedohol písomne inak, t. j. v danom prípade dňom 26. 1. 2010. Až týmto dňom mohli najskôr nastať účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru (viď výklad k včasnosti podania žaloby - § 77 ZP). Žalobcovi potom prislúcha nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov (§ 79 ods. 4 ZP účinného v rozhodnom čase). Výška priznanej sumy náhrady mzdy (615,40 eur) nebola namietaná žalovaným (v podanom odvolaní) ani žalobcom (vo vyjadrení k odvolaniu). Jej prípadný rozpor s ustanovením § 134 Zákonníka práce nezistil ani odvolací súd.

K odvolacej námietke žalovaného odvolací súd uvádza, že predmetom tohto konania nebolo posudzovanie platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré malo byť (podľa vyjadrenia žalovaného) žalobcovi doručované dňa 3. 12. 2009. Predmetom tohto konania bolo posudzovanie platnosti/neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru daného žalobcovi podaním označeným ako „Dohoda o rozviazaní pracovného pomeru“ zo dňa 8. 12. 2009. Z uvedeného dôvodu preto odvolacie námietky žalovaného nemohli mať vplyv na správnosť rozhodnutia súdu 1. stupňa v tejto veci. Súd sa môže v konaní zaoberať len tými skutkovými tvrdeniami, na ktorých je postavená žaloba, pričom je viazaný žalobným petitom. V danej veci sa žalobca nedomáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 3. 12. 2009, keďže o jeho existencii nemal vedomosť. Preto odvolací súd vyhodnotil odvolacie námietky žalovaného ako irelevantné. Napokon súd 1. stupňa nemal preukázané doručenie ani tohto právneho úkonu. Navyše, ako už bolo uvedené vyššie, pracovný pomer medzi účastníkmi skončil na základe nevyvrátiteľnej domnienky dohodou, a to dňom 26. 1. 2010.

Z uvedeného vyplýva, že rozsudok súdu prvého stupňa je v napadnutých častiach vecne správny, a preto ho odvolací súd v napadnutých častiach potvrdil podľa § 219 ods. 1 O. s. p.

Výrok, ktorým súd prvého stupňa zamietol vo zvyšku návrh na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru ako i výrok, ktorým rozhodol, že o nároku na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a o trovách konania rozhodne samostatným rozhodnutím, neboli napadnuté odvolaním a nadobudli právoplatnosť.

V rozhodnutí o zvyšnej časti žalovaného nároku (t. j. o nároku na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti) súd prvého stupňa rozhodne aj o trovách prvostupňového i odvolacieho konania (§ 224 ods. 4 O. s. p.).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku n i e j e prípustné odvolanie.