

Súd: Okresný súd Čadca  
Spisová značka: 6Cpr/2/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5313207531  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 03. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Anna Hozáková  
ECLI: ECLI:SK:OSCA:2015:5313207531.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd v Čadci samosudkyňou JUDr. Annou Hozákovou, v pracovno-právnej veci navrhovateľa N. G., nar. XX.X.XXXX, bytom O. F. Š. č. XXXX/XX, Č., právne zast. Advokátskou kanceláriou JUDr. Stopka, JUDr. Blendovský, JUDr. Strapáč, PhD., s.r.o., so sídlom Potočná. 2835/1A, Čadca, proti odporcovi M. C., IČO: XX XXX XXX, A. č. XXX, H., právne zsat. Mgr. Branislavom Samcom, advokátom, Sad SNP č. 8, Žilina, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru takto

### rozhodol:

Súd u r č u j e , že okamžité skončenie pracovného pomeru založené pracovnou zmluvou zo dňa 26.3.2013 medzi navrhovateľom a odporcom, j e n e p l a t n é .

Súd u r č u j e , že pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.3.2013, naďalej t r v á .

Odporca j e p o v i n n ý h r a d i ť navrhovateľovi trovy konania predstavujúce trovy právneho zastúpenia vo výške 569,30 Eur na účet Advokátskej kancelárie JUDr. Stopka, JUDr. Blendovský, JUDr. Strapáč, PhD., s.r.o., so sídlom Potočná č. 2835/1A, Čadca, na účet vedený v ČSOB, a. s., pobočka Čadca, číslo účtu: 4010446960/7500, VS: 55913, do 3 dní po právoplatnosti rozsudku.

Odporca j e p o v i n n ý zaplatiť titulom súdneho poplatku 99,50 Eur na účet súdu č. účtu: 0020545761, VS: 2998685222 vedený v Poštovej banke, do 3 dní po právoplatnosti rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Návrhom doručeným súdu navrhovateľom zo dňa 23.7.2013 sa navrhovateľ domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou z 26.3.2013 je neplatné a zároveň sa domáhal určenia, že pracovný pomer naďalej trvá.

Navrhovateľ svoj návrh odôvodnil tým, že s odporcom mal uzatvorenú pracovnú zmluvu s dňom nástupu do zamestnania od 2.4.2013 a na základe doručeného okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, t. j. odporcu podľa §-u 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce mal pracovný pomer dňom 24.6.2013 okamžite skončiť. Navrhovateľ v návrhu uvádzal, že predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru je nejasné, nepreskúmateľné a nie je z neho zrejmé, akého previnenia sa mal dopustiť, kedy sa mal takéhoto konania vôbec dopustiť a nie je z neho zrejmé žiadne konkrétne hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

Považoval za paradoxné, že navrhovateľ v žalobnom návrhu poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR pod sp. zn. 5Cdo/205/2007 zo dňa 22.2.2007, podľa ktorého skutočnosti, ktoré sú dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, nie je potrebné rozvádzať do všetkých podrobností z dôvodu, že pre neurčitosť alebo nezrozumiteľnosť prejavu vôle je okamžité skončenie pracovného

pomeru neplatné len vtedy, keby sa nedalo ani výkladom prejavu vôle zistiť, prečo bol pracovný pomer okamžite zrušený.

V konaní vypočutí účastníci, teda navrhovateľ a odporca podrobne opisovali podmienky, za ktorých uzatvorili pracovno-právny vzťah a detailne opisovali skutočnosti, ktoré nasledovali po uzatvorení pracovnej zmluvy, keď aj napriek tomu, že v pracovnej zmluve je miestom výkonu práce stavby realizovanej spoločnosťou M. C. a spol. územie Slovenskej republiky, samotný odporca M. C. nepopieral, že práce, ktoré mali vykonávať viacerí pracovníci vrátane navrhovateľa, mali vykonávať v D. na základe ústnej dohody a mala im byť vyplatená suma 8,- Eur za hodinu s tým, že sa predpokladá, že budú uskutočňovať určité výkony prác, ktoré mali byť realizované a podrobne opisoval práce, ktoré boli realizované, s akými zmenami a akým spôsobom.

Odporca žiadal návrh zamietnuť a poukazoval na rozpor v tvrdení navrhovateľa, keď poukazuje na neurčitosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 24.6.2013 tvrdiac, že toto je podľa neho neurčité, nepreskúmateľné a nie je z neho zrejmé, akého previnenia sa mal dopustiť. V rozpore s tým v ďalšom texte uvádza, že zamestnanie svojvoľne neopustil, pričom dôvodí, že pracovisko (D., N. - N.) opustil z dôvodov jeho nepriaznivej finančnej situácie spôsobenej nevyplatením mzdy a diét zo strany odporcu, v dôsledku čoho musel opustiť pracovisko a vrátiť sa na Slovensko. Má zato, že obsah predmetného okamžitého skončenia pracovného pomeru je potrebné vykladať v nadväznosti na svojvoľný odchod z miesta výkonu práce z D., ktorý dôvod bol navrhovateľovi dostatočne zrejmy a skutkovo vymedzený tak, že tento dôvod nie je možné zameniť s iným dôvodom.

Pri výklade uvedeného právneho úkonu odporcu je potrebné prihliadnuť na to, čo v tomto smere vyplýva z obsahu súdneho spisu a čo vyplynie z dokazovania pred súdom, najmä však tomu, čo doteraz vyplynulo z písomných podaní navrhovateľa vo vzťahu k okolnostiam, za ktorých bol prejav vôle urobený a ktorý tu bol v dobe okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Z obsahu podania o okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 24.6.2013 vyplýva, že za porušenie pracovnej disciplíny považoval odporca neplnenie si pracovných povinností, svojvoľný odchod zo zamestnania a nezodpovedný prístup k zaobchádzaniu majetku spoločnosti. K dôvodom označeným ako neplnenie si pracovných povinností a nezodpovedný prístup k zaobchádzaniu majetku spoločnosti, tieto síce možno považovať za neurčité, avšak má sa zato, že pokiaľ odporca popri uvedených dôvodoch ako jeden z dôvodov uviedol aj svojvoľný odchod zo zamestnania a okamžité skončenie pracovného pomeru, bolo vyhotovené bezprostredne po zistení uvedenej skutočnosti a aj odoslané, následne doručené navrhovateľovi, možno považovať takýto právny úkon odporcu za dostatočne určitý a platný, pričom obsah právneho úkonu musel byť a aj bol dostatočne zrejmy aj navrhovateľovi, čo nepochybne potvrdil aj v samotnom žalobnom návrhu, v ktorom sa snaží ospravedlniť odchod z pracoviska a miesta výkonu práce z D..

Odporca uvádza ďalej, že k listine okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 24.6.2013, ktorú vypracovala a po podpise odporcovi odoslala na poštovú prepravu ekonómka R. F., bol priložený aj rozpis pracovnej doby podľa kalendára za obdobie mesiaca jún 2013, z ktorého je takisto zrejmé, že odporca opustil neoprávnené miesto výkonu práce dňa 18.6.2013, t. j. 18.6.2013 posledný krát pracoval a následne svojvoľne opustil miesto výkonu práce v N. - N. v D.. Teda bol mu jasný dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Odporca mal teda vôľu okamžite skončiť pracovný pomer, v ktorom jasne vyjadril ako aj uviedol dôvody, pre ktoré tento chcel skončiť, pričom minimálne jeden z uvedených dôvodov a to „svojvoľný odchod zo zamestnania“, vyjadril dostatočne ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru, pretože bez akýchkoľvek pochybností je zrejmé, kedy odporca svojvoľne odišiel z miesta výkonu práce.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti a s poukazom na konštantnú judikatúru súdov považuje preto odporca okamžité skončenie pracovného pomeru za platné.

Pokiaľ navrhovateľ chcel trvale opustiť pracovisko z dôvodu nevyplatenia mzdy a odstupného, mohol a mal okamžite skončiť pracovný pomer zo strany zamestnanca v zmysle §-u 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Odporca zotrval na svojom tvrdení, že navrhovateľovi boli uhradené všetky nároky a jeho skutočnosti uvádzané k celej pracovno-právnej situácii sa nezakladajú na pravde, pretože trvalé opustenie miesta výkonu práce odporca považuje za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Odporca zároveň okrajovo poukazuje aj na to, že v čase svojvoľného opustenia pracoviska zo strany navrhovateľa tento nemal splatnú mzdu a teda pokiaľ navrhovateľ uvádza ako dôvod odchodu z D. nevyplatenie mzdy, tak takéto tvrdenie je účelové a neoprávnené. Rovnako za účelové tvrdenie navrhovateľa považoval odporca, že bola dohodnutá hodinová mzda vo výške 8,- Eur.

V zmysle pracovnej zmluvy bola dohodnutá minimálna mzda, teda išlo o časovú formu mzdy. Následne po ústnej dohode, ktorá nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu, bola časová forma mzdy doplnená o výkonnostnú odmenu, t. j. nad rámec časovej minimálnej mzdy. Navrhovateľ mal dostať odmenu len v prípade dosiahnutia výkonu merateľného v bežných metroch. Bol platený za požadovaný určitý denný výkon v bežných metroch a teda túto požiadavku logicky preniesol aj na svojich zamestnancov s dojednaním výkonnostnej odmeny v záujme dosiahnuť kvantitatívne ukazovatele práce zamestnancov. Časová forma odmeňovania zamestnancov vo výške 8,- Eur za hodinu bez dodržania stanovených výkonov by nemal za daných okolností pre odporcu žiaden význam. Navrhovateľ sa okrem určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru domáha aj určenia, že pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.3.2013 trvá. Vo vzťahu k návrhu, aby súd určil trvanie pracovného pomeru, má odporca zato, že navrhovateľ nemá naliehavý právny záujem na podaní žaloby o určenie trvania tohto pracovného pomeru, pretože ustanovenie §-u 77 Zákonníka práce priznáva účastníkom pracovno-právneho vzťahu možnosť uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru, čím je však z pohľadu ustanovenia §-u 80 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku vylúčené, aby sa navrhovateľ z rovnakého právneho dôvodu domáhal určovacou žalobou určenia, že pracovný pomer trvá. Vzhľadom na uvedené skutočnosti je preto aj v tejto časti potrebné, aby súd žalobný návrh pre nedostatok naliehavého právneho záujmu zamietol.

Tvrdenie navrhovateľa o nedostatočnom zabezpečení pracovníkov vysunutých na pracovisku v Nemecku, nedostatočným prísunom finančných prostriedkov na stravu a ubytovanie odporca spochybňoval, avšak žiadnym relevantným spôsobom nepreukázal, akou formou boli vyplácané stravné a iné náklady pre navrhovateľa a ďalších spolupracovníkov, pretože z výpovede navrhovateľa aj odporcu vyplynulo, že takýto problém týkajúci sa práce a údajného nedodržania pracovnej zmluvy sa nedotýkal iba navrhovateľa, ale aj ďalších osôb, ktoré pracovali na uvedenom pracovisku.

Navrhovateľ tvrdil, že odporca im mal zabezpečiť v D. ubytovanie, avšak permanentne nevyplácal ubytovateľovi finančné prostriedky, z toho dôvodu ich správkynia ubytovní vykazala z ubytovne. Pracovisku v D. opustiť nechcel, chcel zarobiť finančné prostriedky pre svoju rodinu, aby mohli viesť aký - taký dôstojný život. K odchodu z pracoviska ho v skutočnosti dohnala kritická situácia spôsobená neplnením si odporcových povinností, ktoré mu vyplývajú zo zákona. Poukázal tiež na skutočnosť, že podstatou každého pracovno-právneho vzťahu je, že zamestnanec vykonáva prácu pre zamestnávateľa, ktorý mu za vykonanú prácu platí mzdu. Túto svoju povinnosť si odporca nesplnil, mzdu mu nevyplatil a preto mu neostávalo nič iné, iba opustiť pracovisko a vrátiť sa späť na Slovensko k rodine, ktorá mu poskytla finančnú pomoc, teda jeho odchod z pracoviska nemožno považovať za svojvoľný, ale vynútený nepriaznivými životnými okolnosťami, ktoré ohrozovali jeho dôstojný život, pričom táto situácia bola zavinená výlučne správaním sa odporcu.

Navrhovateľ poukázal na to, že v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 24.6.2013 odporca ako dôvod uvádza neplnenie si pracovných povinností, svojvoľný odchod zo zamestnania a nezodpovedný prístup k zaobchádzaniu s majetkom spoločnosti. Navrhovateľovi tieto dôvody však zrejmé neboli a doposiaľ známe nie sú. Odporca totiž jasným relevantným spôsobom nevymedzil, kedy, ako a v akom rozsahu a za akých okolností si neplnil pracovné povinnosti, resp. v čom konkrétnom vidí jeho údajný nezodpovedný prístup k zaobchádzaniu s majetkom spoločnosti. Pracovné povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy si plnil riadne, poctivo a zodpovedne. Svoj odchod z pracoviska nepovažuje za svojvoľné opustenie zamestnanca a nemá žiadnu vedomosť o tom, že by niekedy nezodpovedne zaobchádzal s majetkom odporcu. Teda skutočne nevie, ktoré konkrétne dôvody odporcu má na mysli pod dôvodmi napĺňajúcimi obsah jeho okamžitého skončenia pracovného pomeru a preto ich považuje za nejasné, nezrozumiteľné a nekonkrétne.

Samotný odporca vo svojom vyjadrení k návrhu uvádza, že bol k takémuto rozhodnutiu priložený i rozpis pracovnej doby podľa kalendára za obdobie mesiaca jún 2013, avšak takéto tvrdenie nie je v súlade so skutočnosťou, pretože odporca navrhovateľovi doručil skončenie pracovného pomeru bez akýchkoľvek príloh, čo je deklarované aj v uvedenej listine označenej ako okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 24.6.2013, v ktorom nie je žiadna príloha, ktorá by mala údajne podľa tvrdenia odporcu byť k tejto listine priložená.

Zákonník práce v ustanovení §-u 77 a nasl. priznáva osobe možnosť domáhať sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru súdnou cestou. Do rozhodnutia súdu, ktorým o spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením pracovného pomeru rozhodne, sa považuje takéto doručené rozhodnutie za neplatné.

V prípade, ak súd vo svojom rozhodnutí dospieje k názoru, že okamžité skončenie pracovného pomeru medzi navrhovateľom a odporcom je ako právny úkon neplatné, teda že pracovný pomer neskončil, je samozrejmé a potrebné, aby rozhodol aj o trvaní pracovného pomeru. Ustanovenie §-u 79 ods. 1 Zákonníka práce len potvrdzuje povinnosť súdu okrem rozhodnutia o platnosti resp. neplatnosti právneho úkonu rozhodnúť i o skončení resp. neskončení pracovného pomeru medzi navrhovateľom a odporcom.

Po rozhodnutí súdu prvého stupňa rozsudkom zo dňa 10.9.2013 na základe odvolania podaného odporcom druhostupňový súd vo svojom zrušujúcom rozhodnutí okrem iného poukázal na to, že považuje odôvodnenie rozhodnutia v rozpore s ustanovením §-u 157 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku, pretože odôvodnenie má byť koncipované tak, aby jasne, stručne a zrozumiteľne v sebe zahrnulo všetky náležitosti uvedeného zákonného ustanovenia, vymedzenie predmetu konania, dôkaznej situácie a jej právne posúdenie. Zároveň poukázal na tú skutočnosť, že závery okresného súdu sú predčasné, pretože z odôvodnenia rozhodnutia nevyplýva, ako sa okresný súd vysporiadal so základným podaním odporcu zo dňa 10.9.2013 (č.l. 29 až 32), v ktorom podaní odporca žiadal návrh vo veci samej zamietnuť a v prípade, ak súd dospieje k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 24.6.2013 je neplatné, žiadal, aby súd rozhodol v zmysle §-u 79 ods. 1 Zákonníka práce, že pracovný pomer skončil ku dňu právoplatnosti rozhodnutia súdu, nakoľko nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

Ak je skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa neplatné a zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí a zostávajú mu zachované všetky práva a povinnosti vyplývajúce z ustanovenia §-u 47 Zákonníka práce. V nadväznosti na uvedené preto bude potrebné, aby sa okresný súd vysporiadal s týmto podaním odporcu a musí jednoznačne ustáliť, čo týmto podaním odporca sledoval, či sa jedná o vzájomný návrh v zmysle §-u 97 O.s.p. v spojení s §-om 79 ods. 1 Zákonníka práce, keďže tento by mohol zásadným spôsobom ovplyvniť rozhodnutie vo veci samej. Pokiaľ okresný súd túto žiadosť odporcu ponechal bez povšimnutia resp. vyhodnotenia v dôvodoch rozhodnutia, je podľa názoru druhostupňového súdu rozsudok súdu prvého stupňa nepreskúmateľný pre nedostatok dôvodov. Taktiež poukázal na to, že pokiaľ sa navrhovateľ v žalobe domáha určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 26.3.2013 medzi navrhovateľom a odporcom je neplatné, bude potrebné zodpovedajúcim procesným postupom upresniť dátum zrušovacieho prejavu okamžitého skončenia pracovného pomeru v žalobnom petíte.

V ďalšom konaní po zrušujúcom rozhodnutí súdom druhého stupňa uznesením zo dňa 25.8.2014 odporca žiadal, aby bola predvolaná a vypočutá svedkyňa R. F., pretože táto svedkyňa bola vlastne tou osobou, ktorá odosielala navrhovateľovi rozhodnutie o okamžitom skončení pracovného pomeru.

Súd pri opakovaní dokazovania vo veci samej dospel k rovnakým skutkovým a právnym záverom ako v predchádzajúcom konaní. Pokiaľ druhostupňový súd poukazuje na nevysporiadanie sa súdu prvého stupňa s podaním odporcu z č.l. 29 až 32, v ktorom odporca opätovne rozvádza iba tie skutočnosti, ktoré deklaroval vo svojej výpovedi účastníka konania pred súdom.

Pokiaľ odporca v podaní, ktoré je na č.l. 29 až 32, uvádza, že neuznáva žalobný návrh žalobcu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, vzápätí si protirečí, keď tvrdí, že pokiaľ bola právnenému zástupcovi žalobcu na základe žiadosti o ďalšie pridelovanie práce doručená výzva zo dňa

29.7.2013, aby žalobca dňa 31.7.2013 o 7:00 hod. nastúpil do práce na stavbe X. S. A. „„ O. Z. - Y. areál O.-H. T. Z. H. X. D. N. č. XX v H., kde mu mala byť pridelovaná práca podľa pracovnej zmluvy a to až do rozhodnutia súdu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, rovnakú výzvu doručil žalobcovi aj sám žalovaný, pričom táto výzva mu bola doručená 5.8.2013. Následne 7.8.2013 bola právnenému zástupcovi žalovaného doručená odpoveď na výzvu z 2.8.2013, v zmysle ktorej žalobca odmietol nastúpiť do práce s tvrdením, že mu údajne nebolo doručené plnomocenstvo na zastupovanie žalovaného a že nemohol nastúpiť do práce dňa 31.7.2013, nakoľko jeho právny zástupca prevzal výzvu až dňa 2.8.2013 a okrem toho mu neboli uhradené finančné prostriedky za prácu vykonanú v D. a teda nemá prostriedky cestovať do H. a ako posledný uviedol dôvod, že nenastúpi do práce, nakoľko žalovaný nepreukázal, že predmetná stavba je jeho stavbou.

K všetkým týmto otázkam a stanovisku v zrušujúcom uznesení Krajského súdu v Žiline žalobca prostredníctvom svojho právneho zástupcu poukázal na právoplatné rozhodnutie Krajského súdu v Žiline vo veci 10CoPr/6/2014, v ktorom sa krajský súd vysporiadal aj so skutočnosťami, ktoré tomuto senátu krajského súdu sú zrejmé. V prvom rade ak v konkrétnej veci súd druhého stupňa namieta, že druhý petit a to určenie, že pracovný pomer trvá, by nemal byť obsiahnutý v žalobnom návrhu, tak zastáva úplne iný právny názor, pretože považuje v justičnej praxi za samozrejmé a bežné, že je legitímny právny názor z dôvodu, keď súd konštatuje, že pracovný pomer je neplatný, pretože súd môže dvojakým spôsobom rozhodnúť a to, že pracovný pomer trvá alebo že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával. Preto podľa jeho názoru je potrebné sa takto vysporiadať aj s uvedeným problémom v rozhodnutí v tejto veci. Teda nielen určiť, že je neplatné skončenie pracovného pomeru, ale aj ďalej, čo s týmto pomerom sa bude diať a ako bude prebiehať. Opätovne zdôraznil, že v zmysle §u 77 Zákonníka práce v spojení s §-om 79 ods. 1 Zákonníka práce je podľa jeho názoru rozsudový petit, ktorý v konkrétnej veci uvádzali, v súlade s citovanými ustanoveniami. Pokiaľ ide o návrh odporcu na výsluch svedkov, považovali a namietali takýto návrh za nič neriešiaci, pretože navrhovateľ dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru považuje za nejasný a nezrozumiteľný. Teda žiaden svedok, ktorý by bol vo veci vypočutý, nemôže vysvetliť, prečo je okamžité skončenie pracovného pomeru formulované tak ako je formulované, teda nejasné, nezrozumiteľné a z tohto dôvodu neplatné. Preto považoval návrh na výsluch svedkyne navrhutej odporcom R. F. za bezpredmetné. Pokiaľ ide o dôvody uvádzané v druhostupňovom rozhodnutí, právny zástupca navrhovateľa sa vyjadril, že nerozumie takémuto konštatovaniu druhostupňového súdu, i keď sa snažil o logický alebo dramatický výklad tohto stanoviska, t. j. upresniť dátum zrušovacieho prejavu okamžitého skončenia pracovného pomeru, tvrdí, že žiaden zrušovací prejav okamžitého skončenia pracovného pomeru nedávali, ani dať nemohli. Okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré má za následok jeho skutočné skončenie, iba využili v prekluzívnej lehote, ktorú Zákonník práce umožňuje a požiadali zamestnávateľa o ďalšie pridelovanie práce a keďže toto neakceptoval, tak podali návrh na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Naopak odporca prostredníctvom svojho právneho zástupcu považuje dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru za konkrétny, ktorým je svojvoľné opustenie miesta výkonu práce v D. a opätovne zdôraznil, že k tomuto tvrdeniu z ich strany by sa mohla vyjadriť svedkyňa F.. K akým skutočnostiam by sa táto svedkyňa mala vyjadrovať, odporca neuviedol. Pokiaľ ide o samotné tvrdenie, že pracovný pomer naďalej trvá, sú toho názoru, že pracovný pomer skončil z dôvodu, že pokiaľ namietal navrhovateľ okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 24.6.2013 a následne vyzval odporcu, aby mu ďalej prideloval prácu, tento ho svojim podaním zo dňa 29.7.2013 vyzval, aby nastúpil na miesto výkonu práce v H., avšak navrhovateľ nenastúpil a pokiaľ krajský súd sa zameril na posúdenie ich podania z 10.9.2013, konštatujú, že z ich strany nejde o vzájomný návrh, ale čisto procesnú obranu a všetky tvrdenia v tomto smere treba aj takto chápať.

Navrhovateľ k výzve na pridelovanie práce a následnej výzve zo strany odporcu, aby navrhovateľ nastúpil do práce, uvádzal, že odporca datoval tento list dňom 29.7.2013, pričom navrhovateľ mal do práce nastúpiť 31.7.2013, čiže o dva dni. Keď zoberieme bežné doručovanie poštou, ktoré trvá minimálne dva dni, tak pri najideálnejších podmienkach, ak by bolo doručené toto podanie v ten istý deň, ako mal navrhovateľ ráno byť v H. a pričom list im mal byť doručený až 2.8.2013, je predsa nemožné, aby mohol navrhovateľ takúto výzvu splniť. Okrem toho odporca navrhovateľovi dlhovo nevyplatené mzdy a diéty za prácu v D., preto navrhovateľ ani nemal finančné prostriedky, aby sa mohol dostať do H. a na druhej strane má v pracovnej zmluve uvedené, že má pracovať na stavbách odporcu, pričom on sám uviedol, že má nastúpiť na stavbu O.U.-H. T. S. H.. Uviedol kontaktnú osobu Š. C., ktorá osoba

nebola známa navrhovateľovi a nijakým spôsobom nepreukázal, že je to skutočne stavba, ktorú realizuje odporca, teda mal cestovať navrhovateľ do H., nemal sa tam ako dostať, nemal finančné prostriedky a nemal ani žiaden kontakt, aby vedel, o akú prácu sa jedná a ďalšie podmienky.

Súd na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom ukončenia pracovno-právneho vzťahu. Vzhľadom na to je nevyhnutné, aby nielen jeho hmotný/vecný dôvod bol skutkov veľmi závažný, ale tiež aby jeho vymedzenie v písomnom prejave bolo jednoznačné, jasné a nespochybniteľné, resp. nezameniteľné s iným skutkovým dôvodom. Odporca v podstate akceptoval dva ním uvádzané dôvody, neplnenie si pracovných povinností a nezodpovedný prístup k zaobchádzaniu s majetkom spoločnosti, vôbec dotknuté požiadavky nespĺňali. Nadväzne zdôrazňuje tretí dôvod, svojvoľný odchod zo zamestnania. Uvedené vymedzenie rozhodne nerešpektuje nevyhnutnosť jasného a nezameniteľného zadefinovania konania, vymedzením miesta času, konkrétneho skutkového základu - bez prostredného konania zamestnanca, ktorý zamestnávateľ vyhodnotil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Argumentácia odporcu nie je v podstate ničím iným, ako snahou ďalšími vyjadreniami doplniť pôvodné maximálne všeobecné konštatovanie „svojvoľné opustenie zamestnania“ o nevyhnutné, individualizované údaje. Zo znenia okamžitého skončenia pracovného pomeru z 24.6.2013 však žiadne takéto konkrétne údaje nevyplývajú. Nie sú bezprostrednou súčasťou prejavu vôle zamestnávateľa a nie je možné ich ustáliť ani jeho výkladom. Odporca v priebehu celého konania ako dôvod uvádzal, že svojvoľný odchod zo zamestnania má predstavovať odchod z miesta výkonu práce v D., čo sú však dve zásadne odlišné skutočnosti. V priebehu konania na jednej strane uvádzal odporca, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru dospel hneď, ako zistil svojvoľný odchod navrhovateľa zo zamestnania, avšak na druhej strane tvrdil, že predchádzajúce neprítomnosti na pracovisku v júni 2013, ktoré vo svojom skutkovom základe osobitne s poukazom na odporcom zdôrazňovaný rozpis pracovnej doby sú obsahovo úplne totožné, akceptoval, t. j. nevyvodil z nich voči navrhovateľovi žiadne závery. Je teda zrejme, že na vymedzenie konkrétneho konania, predovšetkým časovým údajom je nevyhnutné, aby obsah písomného okamžitého skončenia pracovného pomeru bol doplnený ďalšími skutočnosťami, je neprípustné.

K návrhom na doplnenie dokazovania zo strany odporcu, tak ako v obdobnej veci v konaní Okresného súdu v Čadci pod sp. zn. 7Cpr/2/2013, aj v tomto konaní mal byť rozpis pracovnej doby navrhovateľa spolu s rozhodnutím o okamžitom skončení pracovného pomeru doručovaný navrhovateľovi ako základná písomnosť a príloha, či už v texte alebo samotným označením prílohy, žiadne takéto podanie neobsahuje. Teda vyjadrenie poverenej pracovníčky odporcu Zuzany Rejdovej, ktorá mala rozpis pripojiť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, pri jednoznačnom popretí protistranou existencie takejto prílohy v rámci okamžitého zrušenia pracovného pomeru, ktorá bola doručená navrhovateľovi, nemôže uvedenú okolnosť preukázať. Ani ďalší prípadní svedkovia, či už svedok M. G. alebo ktorýkoľvek iný svedok v konaní navrhnutý, ktorí by sa vyjadrili k nezodpovednému ponechaniu pracovných nástrojov v mieste výkonu práce, nemôže vymedzenie okamžitého skončenia pracovného pomeru posudzovať v spojení s určitosťou dôvodu, pre ktorý odporca s navrhovateľom okamžite skončil pracovný pomer.

Poukazovanie na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v obdobných veciach nie je osobitne významné, pretože tieto rozhodnutia nie sú pre súdy konajúce v prejednávanej veci záväzné (§ 135, § 226, či § 243d O.s.p.). Naviac v uvedených prípadoch sa skutkové okolnosti líšia od prejednávanej veci, napr. vo veci Najvyššieho súdu SR pod sp. zn. 5Cdo/205/2007 z 22.2.2008, sa nejasnosť dôvodu skončenia pracovného pomeru vymedzeného len číselným označením zákonného ustanovenia dala odstrániť výkladom v nadväznosti na ďalšie odseky predmetnej písomnosti. V prejednávanej veci v tomto prípade sa však okrem konštatovania svojvoľný odchod zo zamestnania a okamžité skončenie pracovného pomeru neuvádzal žiaden iný súvisiaci text. Taktiež v označenom rozhodnutí je výslovne zdôraznené, že pomocou výkladu vôle nie je možné nahrádzať alebo dopĺňať vôľu, ktorú účastník v rozhodnej dobe mal alebo ktorú síce mal, ale neprejavil ju. Obdobné závery vo vzťahu k tvrdeniu odporcu s poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR vo veci 3Cdo/147/2008 z 11.12.2008 o nedostatku naliehavého právneho záujmu na určení, že pracovný pomer navrhovateľa a odporcu ďalej trvá, je rozhodnutie, ktoré posudzovalo úplne odlišnú procesnú a skutkovú situáciu a jeho podstatou je konštatovanie, že pokiaľ neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa §-u 77 Zákonníka práce nebola vyslovená právoplatným rozsudkom, treba vychádzať z toho, že pracovný pomer bol skončený platne, na podaní žaloby o určenie trvania tohto pracovného pomeru nemôže mať žalobca v takom prípade naliehavý právny záujem (§ 80 písm. c) O.s.p.). Teda z citovaného právneho názoru Najvyššieho

súdu SR je zrejme, že sa na posudzovanú vec nevzťahuje, nakoľko jej predmetom bolo prioritne práve určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Pokiaľ ide o výrok o určení, že pracovný pomer trvá, v zmysle §-u 77 v spojení s §-om 79 ods. 1 Zákonníka práce, je súčasťou rozhodnutia o nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru aj konštatovanie - určenie trvania alebo netrvania pracovného pomeru. Uvedené vyplýva predovšetkým z možností súdu aj pri vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa rozhodnúť, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V súdenom prípade navrhovateľ jednoznačne podaním z 8.7.2013 deklaroval záujem o pridelovanie práce a odporca ani len netvrdil, že by ho zamestnávať nemohol, preto po určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo potrebné určiť ďalšie trvanie pracovného pomeru medzi účastníkmi. Až následne v priebehu ďalšieho vyjadrovania odporcu chcel túto situáciu zmeniť tak, že vyzýval navrhovateľa nastúpiť do práce, avšak tento do práce nenastúpil, pričom zdôvodnenie takéhoto postupu je vyššie uvedené, pretože logicky a časovo takáto výzva nebola realizovateľná zo strany navrhovateľa, aj z dôvodov, ktoré zaviniel samotný odporca. Súd preto rozhodol tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru odporcu s navrhovateľom založeného pracovnou zmluvou zo dňa 26.3.2013 je neplatné a súd určil, že pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.3.2013 naďalej trvá.

O trovách konania súd rozhodol v zmysle §-u 142 ods. 1 O.s.p., keď úspešnému navrhovateľovi súd priznal právo na náhradu trov konania. Právny zástupca navrhovateľa trovy konania vyčíslil v zmysle Vyhl. č. 655/2004 Zb., keď odmenu za jeden úkon právnej služby súd posudzoval ako úkon z neoceniteľného predmetu konania a odmena za jeden úkon právnej služby v roku 2013, keď v zmysle §-u 1 ods. 3 Vyhl. č. 655/2004 Zb. z. v znení noviel a doplnkov je hodnota predmetu sporu určovaná výpočtovým základom, ktorým je priemerná mzda zamestnanca hospodárstva Slovenskej republiky za prvý polrok predchádzajúceho kalendárneho roka. Teda v zmysle citovaného zákonného ustanovenia odmena za úkony právnej pomoci v roku 2013 v zmysle citovanej vyhlášky §-u 11 ods. 1 písm. a) základná sadzba tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby je 1/13-ina výpočtového základu, ak nie je možné vyjadriť hodnotu veci alebo práva v peniazoch alebo ju možno zistiť len s nepomernými ťažkosťami. 1/13-ina výpočtového základu v zmysle citovanej vyhlášky predstavuje 60,07 Eur. Právny zástupca vo veci vykonal v roku 2013 úkony právnej služby: prevzatie a príprava zastúpenia 12.7.2013, písomné podanie protistrane vo veci samej 12.7.2013, podanie návrhu na začatie konania 23.7.2013, zastúpenie na pojednávaní 10.9.2013 od 8:30 hod. do 10:50 hod., t. j. 2x po 60,07 Eur = 120,14 Eur. Paušálne náhrady v roku 2013 predstavovali 7,81 Eur (podľa §-u 16 ods. 3 citovanej vyhlášky 1/100-ina výpočtového základu), t. j. 4x 7,81 Eur = 31,24 Eur. Ďalšie úkony vykonané v roku 2014 a 2015: vyjadrenie k odvolaniu 4.2.2014 á 1/13-ina výpočtového základu podľa §-u 11 ods. 1 citovanej vyhlášky = 61,85 Eur a režijný paušál v zmysle §-u 16 ods. 3 citovanej vyhlášky 1/100-ina výpočtového základu, t. j. 8,04 Eur. V roku 2015 bol vykonaný jeden úkon právnej pomoci zastúpenie na pojednávaní 30.3.2015, odmena za jeden úkon právnej pomoci v zmysle §-u 11 ods. 1 citovanej vyhlášky ako 1/13-ina výpočtového základu predstavuje 64,53 Eur a paušálne náhrady - 1/100-ina výpočtového základu podľa §-u 16 ods. 3 vyhlášky = 8,39 Eur. Teda odmena za vykonané úkony celkom predstavuje bez DPH 474,42 Eur. Právny zástupca navrhovateľa preukázal osvedčením o registrácii pre daň z pridanej hodnoty, že je platcom DPH, ktorá predstavuje 20 %, čo z vyúčtovanej odmeny a paušálnych náhrad predstavuje 94,88 Eur. Trovy právneho zastúpenia celkom predstavujú 569,30 Eur, ktorú sumu súd zaviazal odporcu zaplatiť na účet právneho zástupcu navrhovateľa do 3 dní po právoplatnosti rozsudku.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je prípustné odvolanie do 15 dní odo dňa doručenia tohto jeho písomného vyhotovenia, prostredníctvom podpísaného súdu ku Krajskému súdu v Žiline. (§ 201, § 204 ods. 1 OSP).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3 OSP - z podania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a 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 (§ 205 ods. 1 OSP). Odvolanie možno odôvodniť len dôvodmi uvedenými v § 205 ods. 2 OSP. Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie (§ 205 ods. 3 OSP).

Podľa § 205 ods. 2 OSP 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 neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a),

f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Doručený rozsudok, ktorý už nemožno napadnúť odvolaním, je právoplatný (§ 159 ods. 1 OSP). Výrok právoplatného rozsudku je záväzný pre účastníkov a pre všetky orgány; ak je ním rozhodnuté o osobnom stave, je záväzný pre každého (§ 159 ods. 2 OSP). Rozsudok je vykonateľný, len čo uplynie lehota na plnenie (§ 161 ods. 1 OSP). Ak nie je v rozsudku uložená povinnosť na plnenie, je rozsudok vykonateľný, len čo nadobudol právoplatnosť (§ 161 ods. 2 OSP).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (č. 233/1995 Z. z.).