

Súd: Krajský súd Banská Bystrica
Spisová značka: 17CoPr/5/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6713219178
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 09. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Renáta Deáková
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2015:6713219178.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Renáty Deákovovej a sudcov JUDr. Zity Nagypálovej a Mgr. Dušana Ďuriana v právnej veci žalobcu D. Y. J., nar. XX. XX. XXXX, trvale bytom E. XXXX/XX, Y. Y. - U., XXX XX, zastúpeného JUDr. Katarínou Húšťavovou, advokátkou, so sídlom Advokátskej kancelárie Banská Bystrica, Horná 67, 974 01, IČO: 42 191 726, proti žalovanému Geis SK s. r. o., so sídlom Zvolen, Trňanská 6, 960 01, IČO: 31 324 428, zastúpeného Advokátskou kanceláriou GABE - BB, s. r. o., so sídlom v Banskej Bystrica, Prof. Sáru č. 44, IČO: 36 855 936, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 7CPr/5/2013-53 zo 17. 03. 2014, takto

rozhodol:

Rozsudok okresného súdu potvrdzuje.

Žalobca je povinný nahradiť žalovanému náhradu trov odvolacieho konania vo výške 108,64 Eur na účet právneho zástupcu žalovaného v lehote troch dní od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

odôvodnenie:

Okresný súd zamietol žalobu o určenie, že dohoda o rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 09. 09. 2013 je neplatná a pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá; žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť na účet právneho zástupcu žalovaného trovy konania vo výške 528,- Eur na účet advokátskej kancelárie, vedený v H. H., a. s., č. účtu X XXX XXX XXX/XXXX do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Súd podľa § 60 ods. 1, 2, 3, § 1 ods. 4, § 9 ods. 1, 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) a § 39, § 20 ods. 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej len „OZ“) vyhodnotil skutkový stav a právne zdôvodnil vec. Žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 31. 10. 2003, uzavretej ešte so zamestnávateľom TEN EXPRES Slovakia, s. r. o., Partizánska cesta 91, Banská Bystrica, s miestom výkonu práce v prevádzke Banská Bystrica s nástupom do zamestnania 03. 11. 2003, pričom pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy došlo k zmene dohodnutého obsahu pracovnej zmluvy s tým, že od 01. 05. 2006 sa zmenilo jeho pracovné zaradenie ako správcu siete, a dohodou o zmene pracovnej zmluvy z 05. 11. 2012, uzavretej medzi Geis SK s. r. o., Zvolenská cesta 175, Banská Bystrica, došlo k zmene miesta výkonu práce žalobcu s účinnosťou od 01. 01. 2013 z Banskej Bystrice do Zvolena. Dňa 09. 09. 2013 žalobca so žalovaným uzatvorili dohodu o rozviazaní pracovného pomeru ku dňu 09. 09. 2013 podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce na základe vzájomnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom na podnet zamestnanca. Dňa 02. 10. 2013 žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, lebo dohodu o rozviazaní pracovného pomeru považuje za neplatnú, uzavretú v rozpore s platnými zákonmi; podpísal ju pod nátlakom I. O., ktorý nemal právo konať za spoločnosť, pretože za zamestnávateľa majú konať dvaja konatelia spoločne.

Okresný súd vykonaným dokazovaním zistil, že spoločnosť Geis SK, so sídlom Trňanská 6, Zvolen, zastúpená konateľmi X. H. a D. D., splnomocnila I. O., riaditeľa IT Geis CZ, s. r. o., trvale bytom B.

XXXX/X, E. - V. aby ju zastupoval pri ukončení pracovného pomeru s Bc. Y. J., špecialistom IT Geis SK, s. r. o.. Dňa 11. 10. 2013 oznámila v reakcii na žiadosť žalobcu HR špecialistka žalovaného M. D. J., že spoločnosť trvá na tom, že dohoda o skončení pracovného pomeru je platná, pretože I. O. bol plne kompetentný pracovnoprávny vzťah so žalobcom ukončiť na základe plnej moci konateľov spoločnosti, pričom originál plnej moci bol žalobcovi pri podpise dohody o skončení pracovného pomeru preukázaný a fotokópia plnej moci bola žalobcovi zaslaná poštou dňa 03. 10. 2013 na adresu jeho trvalého bydliska. Okresný súd výsluchom účastníkov, ale najmä svedka H.O. zistil, že tento bol priamym nadriadeným žalobcu a stále pracuje ako riaditeľ žalovaného, zodpovedný za informačné technológie pre Česko, Slovensko a Poľsko; on riešil skončenie pracovného pomeru so žalobcom a to na základe žiadosti žalobcu, ktorý ho telefonicky kontaktoval, pretože bol dlhodobo nespokojný s prácou v organizácii aj s odmeňovaním. K ukončeniu pracovného pomeru mal splnomocnenie od konateľov spoločnosti, ktorým sa žalobcovi preukázal a to v čase, keď bol pracovne vyslaný na Slovensko; žalobcovi sa nevyhráždza, že v prípade, ak nepodpíše ukončenie pracovného pomeru, bude žalovaný za škodu, oznámil mu len, že príde na Slovensko, personálne oddelenie mu vypracovalo dohodu o skončení pracovného pomeru a pripravilo plnú moc od konateľov; v pobočke v rokovacej miestnosti dohodu o ukončení pracovného pomeru so žalobcom podpísali.

Okresný súd vyhodnotil, že právny úkon ukončenia pracovného pomeru dohodou nie je neplatný z dôvodov, ktoré uvádzal žalobca (bol k právnomu úkonu donútený pracovníkom žalovaného s tým, že ak nepodpíše, firma ho zažaluje za spôsobenú fiktívnu škodu ohľadom nejakých papierov a on si nechcel spôsobiť problémy, pretože má hypotéku). V texte samotnej dohody o skončení pracovného pomeru nie sú uvedené žiadne okolnosti, týkajúce sa skončenia pracovného pomeru, je v nej uvedené len, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je vzájomná dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom na podnet zamestnanca. Žalobca súdu nepreukázal, že by bol k podpisu dohody akýmkoľvek spôsobom prinútený a na pojednávaní potvrdil, že dohodu s takýmto obsahom podpísal. Súd nezistil, že by dohoda bola uzavretá v rozpore s dobrými mravmi alebo že by svojím obsahom a účelom obchádzala alebo odporovala zákonu.

Keďže v konaní ide o dohodu o rozviazaní pracovného pomeru, ktorá predpokladá, že obidve strany sa výslovne dohodnú na ukončení pracovného pomeru, zhoda v tejto náležitosti je podstatná z hľadiska platnosti dohody; dohoda o rozviazaní pracovného pomeru, ktorú uzavrel žalobca so žalovaným, spĺňa po formálnej stránke náležitosti, vyžadované zákonom. Dohodu podpísala za zamestnávateľa osoba na to splnomocnená dvomi štatutárnymi zástupcami žalovaného, a pokiaľ žalobca nesúhlasil s takýmto rozviazaním pracovného pomeru, nemal dohodu o rozviazaní pracovného pomeru podpísať.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 zákona č. 99/1963 Zb. Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „O. s. p.“). Úspešnému žalovanému priznal trovy právneho zastúpenia podľa § 13 ods. 3 Vyhlášky Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb (ďalej aj „vyhláška“) jeden úkon právnej pomoci po 82,49 Eur (1. príprava a prevzatie zastúpenia, 2. vyjadrenie k žalobe, 3.- 4. pojednávania dňa 12. 02. 2014 a 17. 03. 2014), spolu 329,96 Eur. Režijný paušál podľa § 16 ods. 3 citovanej vyhlášky 4 x 8,04 Eur predstavuje 32,16 Eur. Z titulu náhrady straty času na dvoch pojednávaniach (12. 02. 2014 a 17. 03. 2014) súd priznal podľa § 17 ods. 1 vyhlášky 2 x po 13,40 Eur, spolu 53,60 Eur. Podľa § 15 písm. a) vyhlášky súd priznal náhradu cestovného z Banskej Bystrice do Zvolena na pojednávania za 22 km pri základnej sadzbe 0,18 Eur (22 km x 0,18 Eur) 3,96 Eur + pohonné hmoty 2,11 Eur, pri priemernej spotrebe 6,7 l/100 km pri cene pohonných hmôt za 1 l po 1,43 Eur, a rovnako zo Zvolena do Banskej Bystrice, spolu náhrada cestovného za obidva dni na pojednávania vo výške 24,28 Eur. Právna zástupkyňa žalovaného je platcom DPH, preto jej súd priznal 20 % DPH; trovy právneho zastúpenia tak spolu predstavujú 528 Eur, ktoré je žalobca povinný zaplatiť na účet právnej zástupkyne žalovaného podľa § 149 ods. 1 O. s. p..

Proti rozsudku podal žalobca odvolanie. Žiadal o vykonanie dôkazov ohľadom oprávnenia pre I. O. konať vo vzťahu k ukončeniu pracovného pomeru so žalobcom, pretože neboli predložené žiadne relevantné a hodnoverné dôkazy o tvrdeniach tohto svedka. Dôkazom je listina o dochádzke žalobcu za posledných 12 mesiacov, z ktorej vyplýva, že jeho nadriadeným nebol I. O., ale N. Y., ktorý bol v danom čase zamestnancom spoločnosti Geis SK ako aj nadriadeným Y. J.. Súd opomenul dané fakty a súvislosti a bol uvedený do omylu; nevykonan potrebné dokazovanie za účelom zistenia oprávnenosti I. O. na konanie v zmysle Zákonníka práce, smerujúce k ukončeniu pracovného pomeru. I. O. nemohol v zmysle platnej legislatívy Slovenskej republiky zákonným a legálnym spôsobom ukončiť s ním pracovný pomer. Nebolo žiadnym spôsobom preukázané, že by žalobca inicioval výpoveď sám, ani to, že žalobca bol skutočne oboznámený s plnou mocou pre I. O.. Na list žalobcu zo dňa 02. 10. 2013 nereagoval I. O., čím preukázal svoju nespôsobilosť na konanie v mene spoločnosti Geis SK, pretože v danom

čase nebol zamestnancom spoločnosti Geis SK, ale iba zamestnancom spoločnosti Geis CZ. Na pracovnoprávne úkony nebol spôsobilý a nemohol uzatvoriť zmluvu o ukončení pracovného pomeru so žiadnym zamestnancom spoločnosti Geis SK, pretože Zákonník práce nepripúšťa takéto zastúpenia na pracovnoprávne úkony.

Žalovaný vo svojom vyjadrení k odvolaniu žiadal rozsudok okresného súdu ako vecne správny v plnom rozsahu potvrdiť. Nestotožnil sa s námietkou žalobcu, že v konaní nebolo preukázané predloženie plnej moci spoločnosťou Geis SK, s. r. o. pre E.O., opatrenej aj podpisom žalobcu. Plná moc bola žalobcovi predložená nielen pri podpise samotnej dohody o ukončení pracovného pomeru, ale následne mu bola doručená na základe jeho žiadosti aj poštou. Skutočnosť, že samotný žalobca minimálne v čase podania žalobného návrhu disponoval s plnou mocou vyplýva aj zo samotného žalobného návrhu, kde ako príloha bola doložená do súdneho spisu. Žalovaný zdôraznil, že nie je právne významná skutočnosť, či mal žalobca o tejto plnej moci vedomosť; rozhodná je len skutočnosť, či v čase uskutočnenia takéhoto právneho úkonu bola existentná dohoda o plnej moci medzi splnomocniteľom a splnomocnencom. V prejednávacom prípade splnomocniteľ (žalovaný) zotrval na tom, že platne udelil plnú moc (t. j. uzavrel dohodu o plnomocenstve) splnomocnencovi (I. O.), čo taktiež vo svojej výpovedi I. O. aj potvrdil, pričom táto plná moc bola žalobcovi nepochybne predložená. Aj z obsahu samotného sporného úkonu je zrejmé, že za žalovaného koná na základe plnej moci I. O. a preto už v čase podpisu spornej dohody o ukončení pracovného pomeru mal žalobca vedomosť o tom, že za žalovaného koná na základe plnej moci tretia osoba.

Žalovaný nespochybnil skutočnosť, že I. O. nebol a ani nie je jeho zamestnancom, čo v konaní ani netvrdil; I. O. ako riaditeľ spoločnosť IT Geis CZ, s. r. o., zodpovedný za oblasť IT v rámci celej skupiny Geis (pre územie Slovenskej republiky, Česka a Poľska), bol osobou zodpovednou aj v spoločnosti Geis SK, s. r. o. za oblasť IT a v uvedenom rozsahu kompetencií bol aj nadriadeným žalobcu. V danom prípade je právne bez významu, či priamym nadriadeným žalobcu bol I. O. alebo N. Y., pretože pri ukončení pracovného pomeru nekonal I. O. ako zamestnanec žalovaného (uvedenú skutočnosť nikdy netvrdil), ale ako osoba, konajúca na základe dohody o plnomocenstve. Námietka žalobcu je nedôvodná. Na platnosť dohody o ukončení pracovného pomeru nemá žiaden vplyv ani skutočnosť, kto inicioval jeho ukončenie, pretože práve podpisom dohody o ukončení pracovného pomeru sa stretli dva vzájomné prejavy vôle, ktoré nepochybne smerovali k ukončeniu pracovného pomeru dohodou. Aj v prípade, ak by návrh na ukončenie pracovného pomeru dohodou podal žalovaný, je nepochybné, že žalobca podpisom dohody o ukončení pracovného pomeru akceptoval takýto návrh na ukončenie pracovného pomeru, čím platne vznikla dohoda o ukončení pracovného pomeru dohodou; preto aj táto námietka žalobcu je nedôvodná.

Ohľadom právnej stránky veci - problematiky možnosti konať za zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch na základe dohody o plnomocenstve - odvolateľ odkázal na svoje podrobné vyjadrenie v písomnom podaní zo dňa 07. 01. 2014.

Žalovaný požiadal o náhradu trov odvolacieho konania. Vychádzal z dvoch samostatných čiastkových nárokov (určenie neplatnosti dohody o ukončení pracovného pomeru a o určenie, že pracovný pomer žalobcu naďalej trvá), ktoré si žalobca uplatnil voči žalovanému a ktoré mohli byť zo strany žalobcu uplatnené aj samostatnými žalobami. Keďže hodnotu práva nie je možné vyjadriť v peniazoch, základná sadzba tarifnej odmeny predstavuje v súlade s ustanovením § 11 ods. 1 písm. a) v sumu 61,87 Eur (1/13 výpočtového základu pre rok 2014). V zmysle § 13 ods. 3 vyhlášky pri spojení dvoch alebo viacerých vecí sa základná sadzba tarifnej odmeny, určenej z tarifnej hodnoty veci s najvyššou hodnotou zvyšuje o tretinu základnej sadzby tarifnej odmeny, ktorá by advokátovi patrila v ostatných veciach. Keďže obidva čiastkové nároky majú rovnakú hodnotu, základná sadzba tarifnej odmeny s najvyššou hodnotou tak predstavuje sumu 61,87 Eur. Vo zvyšnom nároku by patrila advokátovi taktiež tarifná odmena vo výške 61,87 Eur za takýto čiastkový nárok, z ktorého jedna tretina predstavuje 20,62 Eur za tento zvyšný čiastkový nárok. Základná sadzba tarifnej odmeny za 1 úkon právnej služby tak predstavuje v súlade s § 11 ods. 1 v spojení s § 13 ods. 3 vyhlášky sumu 82,49 Eur (t. j. 61,87 Eur z hodnoty veci s najvyššou hodnotou zvýšenou o 1/3 z hodnoty zvyšného čiastkového nároku). Tarifná odmena potom predstavuje za 1 úkon právnej služby 82,49 Eur za spracovanie vyjadrenia k odvolaniu žalobcu a režijný paušál v zmysle § 16 ods. 3 citovanej vyhlášky vo výške 1/100 výpočtového základu, t. j. od 01. 01. 2014 vo výške 8,04 Eur. 20 % DPH zo základu 90,53 Eur (82,49 + 8,04 Eur) predstavuje 18,11 Eur, čo spolu s trovami právneho zastúpenia a režijným paušálom predstavuje 108,64 Eur. Žalovaný žiadal zaplatiť uvedené trovy odvolacieho konania na účet svojho právneho zástupcu, vedený v C. XX., a. s., č. účtu XXXXXXXXXXX/XXXX.

Krajský súd, ako súd odvolací, vec preskúmal v rozsahu určenom ustanovením § 212 ods. 1 O. s. p. bez nariadenia pojednávania podľa § 214 ods. 2 O. s. p. a rozsudok okresného súdu vo veci samej spolu so súvisiacim výrokom o trovách konania podľa § 219 ods. 1, 2 O. s. p. ako vecne správny potvrdil. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa ods. 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Podľa § 20 ods. 2 Občianskeho zákonníka, za právnickú osobu môžu robiť právne úkony aj iní jej pracovníci alebo členovia, pokiaľ je to určené vo vnútorných predpisoch právnickej osoby alebo je to vzhľadom na ich pracovné zaradenie obvyklé.

Podľa § 60 ods. 1, 2 Zákonníka práce, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov organizačných zmien.

V prejednávanej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobca pracoval u žalovaného na základe pracovnej zmluvy takmer po dobu 10 rokov; pracovný pomer bol ukončený dohodou o skončení pracovného pomeru. Za žalovaného podpísal dohodu o skončení pracovného pomeru I. O., riaditeľ IT Geis CZ, s. r. o. na základe plnej moci, podpísanej dňa 09. 09. 2013 dvomi konateľmi spoločnosti žalovaného, X. H. a D. D..

Tejto plnej moci sa týka v podstate jediná odvolacia námietka žalobcu; odvolací súd sa stotožňuje s dôvodmi rozhodnutia prvostupňového súdu, ako aj s tvrdeniami žalovaného. V zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa ods. 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach robia tí, ktorí sú na to oprávnení zmluvou o zriadení právnickej osoby, zakladacou listinou alebo zákonom, t. j. štatutárne orgány (§ 20 ods. 1 OZ). Za právnickú osobu môžu robiť právne úkony aj iní jej pracovníci alebo členovia, pokiaľ je to určené vo vnútorných predpisoch právnickej osoby, alebo je to vzhľadom na ich pracovné zaradenie obvyklé (§ 20 ods. 2 OZ). Zastúpenie vzniká na základe zákona, alebo rozhodnutia štátneho orgánu, alebo na základe dohody o plnomocenstve (§ 23 OZ). V pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorým je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení, ako orgány zamestnávateľa, robiť v mene zamestnávateľa právne úkony, vyplývajúce z ich funkcií, určených organizačnými predpismi (§ 9 ods. 1 ZP). Zamestnávateľ môže písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby robili určité právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene; v písomnom poverení musí byť uvedený rozsah oprávnenia povereného zamestnanca (§ 9 ods. 2 ZP). Zamestnávateľ, ktorým je fyzická osoba, koná osobne.

Ako vyplýva z uvedeného, Občiansky zákonník sa subsidiárne použije na pracovnoprávne vzťahy, upravené v prvej časti Zákonníka práce, a preto za zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch môžu v zmysle zákona konať akékoľvek tretie osoby na základe udelenej plnej moci v súlade s § 31 a nasledujúcich Občianskeho zákonníka.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti nie je právne relevantné, kto inicioval uzavretie dohody o rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 09. 09. 2013. Bola podpísaná v ten istý deň obidvomi účastníkmi zmluvy, t. j. žalobcom aj žalovaným a nespochybniteľne obidve strany mali právo konať (samotný žalovaný nespochybnil právo svedka I. O. konať zaňho; obsah zmluvy bol pripravený na personálnom oddelení žalovaného, svedok ju spolu so žalobcom v rokovacej miestnosti len podpísal). Obsahu zmluvy nasvedčuje aj vôľa žalovaného, ktorý nepožiadaval žalobcu, aby nastúpil do práce, neprideľoval mu žiadnu prácu a ani jeho absenciu od 09. 09. 2013 nevyhodnocoval ako porušenie pracovnej disciplíny.

Žalobca sa v zákonom stanovenej lehote domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou a v petite svojej žaloby žiadal, aby súd určil, že dohoda o rozviazaní pracovného pomeru zo dňa 09. 09. 2013 je neplatná, ako aj, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným naďalej trvá. V podstate jediným dôvodom určenia neplatnosti dohody o rozviazaní pracovného pomeru bol nedostatok spôsobilosti I. O. konať za žalovaného; aj v odvolaní upriamil pozornosť na túto skutočnosť.

Odvolanie žalobcu je nedôvodné.

I. O. bol kompetentný ukončiť pracovnoprávny vzťah so žalobcom na základe plnej moci konateľov spoločnosti, pričom v tejto súvislosti nie je rozhodné, či bol alebo nebol zamestnancom spoločnosti IT Geis SK, resp. Geis SK, s. r. o.. Rovnako nie je rozhodujúce, či žalobca inicioval ukončenie pracovného

pomeru tak, ako je to uvedené v predmetnej dohode o skončení pracovného pomeru, pretože žalobca uvedenú dohodu podpísal.

Okrem vyššie uvedených skutočností v tejto súvislosti odvolací súd poukazuje aj na vyjadrenie právnej zástupkyne žalobcu na pojednávaní dňa 17. 03. 2014, kde v závere pred poučením v zmysle § 120 ods. 4 O. s. p., po tom, čo bol vypočutý svedok I. O., nenavrhol vykonať žiadne ďalšie dokazovanie. Tomuto svedkovi neboli na ozrejmienie kladené právnymi zástupcami účastníkov otázky a teda zjavne neexistovali v tomto smere žiadne pochybnosti. Žalobca bol prítomný na pojednávaní dňa 12. 02. 2014, keď právny zástupca žalovaného okrem iného poukázal aj na skutočnosť, že konatelia žalovaného v čase podpisu splnomocnenia sa nachádzali v sídle spoločnosti, o čom svedčí aj listinný doklad, nazvaný „záväzná objednávka na firemnú akciu“, z obsahu ktorej vyplýva, že porady riaditeľov dňa 09. 09. 2013 až 10. 09. 2013 sa zúčastnili nielen konatelia spoločnosti žalovaného, ale ako IT riaditeľ aj svedok I. O. (viď č. I. 35-37 spisu); nie je teda žiadna pochybnosť o pravdivosti tvrdenia svedka I. O., ani o časových súvislostiach vystavenia plnej moci preňho na zastupovanie spoločnosti žalovaného vo vzťahu s ukončením pracovného pomeru so žalobcom. Aj keď sa okresný súd s touto skutočnosťou v odôvodnení svojho rozsudku nevyporiadal, krajský súd v rámci preštudovania spisovaného materiálu tieto skutočnosti zistil a poukazuje na ne. Okresný súd teda vykonal dostatočné dokazovanie a hoci všetky potrebné vykonané dôkazy nenašli adekvátnu odozvu vo vypracovanom písomnom rozhodnutí, pričom mohli byť odpoveďou na odvolacie námietky žalobcu, prvostupňový súd z vykonaného dokazovania dospel k správnym skutkovým záverom a tiež záverom právnym.

Odvolací súd sa nestotožnil s dôvodmi odvolania a z vyššie uvedených dôvodov rozsudok okresného súdu ako vecne správny potvrdil.

Správne je rozhodnutie okresného súdu aj v súvisiacom výroku o trovách konania, odvolaním žalobcu osobitne nenapadnutého. Žalovaný bol v prvostupňovom konaní úspešný, preto má právo na náhradu trov konania v zmysle § 142 ods. 1 O. s. p..

Žalovaný bol úspešný aj v odvolacom konaní a trovy odvolacieho konania si uplatnil. V zmysle § 142 ods. 1 v spojení s § 224 ods. 1 O. s. p. mu odvolací súd priznal aj trovy odvolacieho konania, ktoré riadne vyčíslil.

Senát krajského súdu prijal toto rozhodnutie pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.