

Súd: Okresný súd Bratislava II
Spisová značka: 19Cpr/2/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1212204015
Dátum vydania rozhodnutia: 09. 02. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Katarína Fakanová
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2016:1212204015.7

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave, pred sudkyňou JUDr. Katarínou Fakanovou, v právnej veci navrhovateľky Q.. A. Q., K.. XX.XX.XXXX, O. S. XXX/X/ Č., proti odporcovi ČESMAD Slovakia, Levická 1, Bratislava, IČO 30 779 553, zastúpený advokátom JUDr. Mgr. Jurajom Kindlom, AK Krížna 21, Bratislava, o návrhu na určenie neplatnosti výpovede a určenie, že pracovný pomer navrhovateľky u odporcu stále trvá, rozhodol

rozhodol:

Súd návrh **z a m i e t a** .

Navrhovateľka je povinná zaplatiť odporcovi trovy konania v sume 951,56 €, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Návrhom podaným na tunajší súd dňa 28.02.2012 sa domáhala navrhovateľka vydania rozhodnutia, ktorým by súd určil, že výpoveď daná jej navrhovateľovi listom zo dňa 09.12.2011, ktorý jej bol doručený na pracovisku dňa 28.12.2011, označeným ako Oznámenie o skončení pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú, je neplatná. Ďalej uviedla, že po doručení tohto oznámenia jej v ten istý deň bolo prikázané pod hrozbou absencie nastúpiť do práce dňa 31.12.2011, pričom táto nočná zmena mala byť ukončená ráno 01.01.2012, túto zmenu aj odpracovala. Mala za to, že výpoveď zo dňa 09.12.2011 je neplatná a jej pracovný pomer preto trvá aj naďalej, ako pracovný pomer na dobu neurčitú. Súčasne si uplatnila náhradu trov konania, ktorú nešpecifikovala. Navrhovateľka je v konaní oslobodená od súdnych poplatkov podľa § 4 ods. 2, písm. d/ Zákona č. 71/1992 Zb..

Odporca žiadal zamietnuť žalobu ako nedôvodnú, uplatnil si náhradu trov konania.

Súd prvého stupňa čiastočným rozsudkom č. k. 19Cpr/2/2002-311 zamietol návrh navrhovateľky v časti, ktorou sa domáhala určenia, že výpoveď, ktorá jej bola daná listom zo dňa 09.12.2011 je neplatná a zároveň určil, že pracovný pomer navrhovateľky u odporcu od 01.01.2012 trvá aj naďalej, keď mal vykonaným dokazovaním preukázaný vznik pracovného pomeru navrhovateľky u odporcu, na základe pracovnej zmluvy zo dňa 24.02.2010 v znení Dodatku číslo 1 zo dňa 10.12.2010 na dobu určitú od 01.03.2010 do 31.12.2011 s tým, že odporca listom zo dňa 09.12.2011 dal navrhovateľke iba na vedomie, že jej pracovný pomer

končí tak, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve a v Dodatku k nej, pričom zo strany odporcu nešlo o pokus doručiť navrhovateľke výpoveď z pracovného pomeru, keďže vedela, že pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú, bola osobne prítomná na porade, na ktorej sa rozhodovalo o tom, s kým bude pracovný pomer predĺžený a zároveň vedela, že odporca nemal záujem jej pracovnú zmluvu predĺžiť a preto predmetný list neposúdil ako právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou. Rozhodnutie v časti výroku, ktorým určil, že pracovný pomer navrhovateľky u odporcu od

01.01.2012 trvá aj naďalej odôvodnil vecne tým, že odporca napriek tomu, že si bol vedomý skutočnosti, že pracovný pomer navrhovateľky je uzavretý iba do 31.12.2011, navrhovateľku zaradil do nočnej zmeny, ktorá začala 31.12.2011 o 19: 00 hod. a skončila dňa 01.01.2012 o 7: 00 hod. ráno s tým, že navrhovateľka na zmenu riadne nastúpila a odpracovala ju, z dôvodu ktorého sa jej pracovný pomer zmenil od 01.01.2012 na pracovný pomer dohodnutý na neurčitý čas. K námietke odporcu, že navrhovateľka v tejto zmene nič nerobila, porovnaním výkazov jej spolupracovníkov Q. Z. U. Q. D. dospel k záveru, že ani oni po polnoci pre zamestnávateľa nevykonávali žiadne práce, iba čakali nakoniec zmeny, keďže ani jeden z nich od polnoci do ukončenia zmeny ráno 01.01.2012 nevybavil ani jedného zákazníka s tým, že zo strany odporcu nezistil akúkoľvek činnosť, ktorou by sa snažil vytvoriť navrhovateľke podmienky na to, aby svoj pracovný pomer ukončila do polnoci dňa 31.12.2011. Poukázal na skutočnosť, že z článku 4 Dohody o hmotnej zodpovednosti, ktorú odporca s navrhovateľkou uzavrel vyplýva, že v deň ukončenia pracovného pomeru navrhovateľky mala byť vykonaná aj inventarizácia hodnôt zverených jej na vyúčtovanie, avšak namiesto inventarizácie a vybavenia výstupných formalít v súvislosti s ukončením pracovného pomeru, ju určil do nočnej zmeny a nakoľko išlo o zmenu na prelome kalendárneho roka 2011 a 2012, mal odporca prijať účinné opatrenia a zabezpečiť prostredníctvom vedúceho zmeny ním riadenú zmenu tak, aby navrhovateľka svoj pracovný pomer riadne ukončila pred polnocou 31.12.2011. Súd prvého stupňa v dôvodoch svojho rozhodnutia ďalej uviedol, že nakoľko navrhovateľka po polnoci 01.01.2012 vykonávala so súhlasom zamestnávateľa a na pokyny svojho vedúceho Q. Z. práce vyplývajúce jej z jej pracovného zaradenia, jej pracovný pomer preto trval od 01.01.2012, avšak už ako pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú s tým, že nezaraďovanie do pracovných zmien po 01. 01. 2012 nemohla navrhovateľka žiadnym spôsobom ovplyvniť. Rozhodnutie o trovách konania súd odôvodnil ustanovením § 142 ods. 2 O. s. p. a vecne neúspechom navrhovateľky v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a neúspechom odporcu v časti určenia trvania pracovného pomeru po 01.01.2012, z dôvodu ktorého žiadnemu z účastníkov právo na náhradu trov konania nepriznal. Rozhodnutie o povinnosti odporcu zaplatiť na účet súdu prvého stupňa súdny poplatok za návrh v sume 99,50 € odôvodnil ustanovením § 2 ods. 2 v spojení s § 4 ods. 2 písm. b) Zákona č. 71/1992 Zb. a vecne tým, že navrhovateľka bola v konaní od platenia súdnych poplatkov oslobodená.

Proti tomuto čiastočnému rozsudku podal odporca v zákonnej lehote odvolanie v celom rozsahu z dôvodu, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam (§ 205 ods. 2 písm. d/ O. s. p.) a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 205 ods. 2 písm. f/ O. s. p.), ako i z dôvodu, že súd prvého stupňa nezohľadnil a nevyhodnotil všetky dôkazy správne a na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a navrhol napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť prvostupňovému súdu na ďalšie konanie. Uviedol, že svoj úmysel ukončiť pracovný vzťah s navrhovateľkou v súlade s uzavretou pracovnou zmluvou jej dal najavo vážne, určite a zrozumiteľne listom zo dňa 09.12.2011 s tým, že nikdy neskôr neurobil úkon on ani jeho zamestnanci, ktorý by sa dal vykladať ako jeho vôľa pokračovať v pracovnom vzťahu s navrhovateľkou. Poukázal na článok 2 Základných zásad pracovného práva definované v úvodnej časti Zákonníka práce, z ktorých vyplýva slobodná voľba na strane zamestnávateľa a zamestnanca vstúpiť do pracovného vzťahu, ktorá síce nie je absolútna a je obmedzená viacerými ustanoveniami, avšak § 71 ods. 2 chráni postavenie zamestnanca s tým, že aby nastala dispozícia tejto právnej normy musí byť naplnená hypotéza, ktorá predpokladá samotný výkon práce a vedomie zamestnávateľa, avšak v danom prípade navrhovateľka nevykonávala po skončení riadnej pracovnej zmeny (po 24 hodine) žiadne práce a na vykonávanie práce nedostala pokyn zamestnávateľa, pričom samotná skutočnosť, že odporkyňa zostala (odporca mal pravdepodobne na mysli navrhovateľku) po skončení zmeny na pracovisku nie je možné vykladať ako výkon práce s vedomím zamestnávateľa. Poukázal na skutočnosť, že navrhovateľka v spornej dobe (01. 01. 2012 od 00:00 do 7:00 hod.) nevykonávala prácu v čase určenom zamestnávateľom ani podľa jeho pokynu a vytkol súdu prvého stupňa, že si osvojil iba účelové a meniace sa tvrdenia navrhovateľky, keďže raz uviedla, že jej mal vedúci Q. Z. povedať, že má čakať po polnoci, kým nespraví uzávierku, potom jej mal zase dávať pracovné úlohy a podobne, snažila sa vymýšľať si práce ako upratovacie práce, napriek tomu, že v konaní vyšlo najavo, že upratovacie práce zabezpečuje tretia firma a navrhovateľka pracovala na pozícii referent, pričom nebola ani schopná povedať aké úlohy podľa pracovnej zmluvy vykonávala. Namietol, že navrhovateľka pri výsluchu nebola schopná povedať, aké úlohy podľa pracovnej zmluvy vykonávala a vytkol súdu prvého stupňa, že do jej výsluchu neprímerane zasahoval a jej výpoveď vyhodnotil v kontexte ostatných dôkazov nesprávne. Odporca vo svojom odvolaní ďalej uviedol, že pracovný čas navrhovateľky bol určený na 31.12.2013 do 24:00 hod.,

pričom jej povinnosťou pred skončením pracovnej zmeny bolo vyúčtovať zverené hodnoty (hotovosť, ktorú prijala v mene zamestnávateľa a vygenerovať z PC zoznam úkonov za zmenu, keď do polnoci v ten deň urobila iba 2), pričom túto si povinnosť nespĺnila napriek tomu, že mala na to dostatok času, počas celého dňa vybavila dvoch zákazníkov, pričom uzávierka cez počítačový systém trvá iba pár sekúnd a na jej vykonanie bola opakovane upozornená s tým, že navrhovateľka uvedené úmyselne nestihla. Poukázal na skutočnosť, že povinnosťou odporkyne (odporca mal zrejme na mysli navrhovateľku) bolo po skončení odstavky najmä vo vlastnom záujme urobiť uzávierku, nakoľko mala podpísanú dohodu o hmotnej zodpovednosti a zodpovedala zamestnávateľovi za prijatú pohotovosť a nesúhlasil s vyhodnotením vykonaných dôkazov prvostupňovým súdom, ktorý sa nevysporiadal s výpoveďou svedka Mareka Hlavu, ktorý potvrdil, že všetci zamestnanci o plánovanej odstavke systému vedeli a že k nej dôjde až 23:45 hod., keďže bola ohlásená o 23:30 hod., zároveň potvrdil, že uzávierka trvá 2 až 5 minút z čoho vyplýva, že by ju navrhovateľka stihla, aj keď by ju začala robiť o 23:30 hod. s tým, že povinnosťou navrhovateľky bolo pracovať do 24:00 hod. Poukázal na výpoveď svedkyne S. Z., ktorá potvrdila, že všetci zamestnanci o plánovanej odstavke vedeli a nemala vedomosť o tom, že niektorý zamestnanec plánovanú uzávierku nestihol vykonať a zároveň na výpoveď navrhovateľky, z ktorej vyplýva, že o povinnosti vykonať uzávierku, ako i o odstavke systému vedomosť mala, avšak ju nevykonala tvrdiac, že nestihla, keďže mala inú prácu. Za absurdnú označil argumentáciu navrhovateľky, s ktorou sa súd prvého stupňa stotožnil, že bola z objektu vykázaná bezpečnostnou službou, nakoľko, ak by bola vykázaná, došlo by k zmareniu vyúčtovania hotovosti a k nespĺneniu si jej povinnosti riadne vyúčtovať. Poukázal na skutočnosť, že po polnoci, dňa 01. 01. 2012 jej žiadne pracovné úlohy nedával, nakoľko vedúci zmeny iba od nej požadoval vydanie prevzatej hotovosti, ktorú odovzdať bez uzávierky nemohla, čo však za pridelenie pracovnej úlohy považovať nie je možné a namietol, že navrhovateľka úmyselne alebo minimálne z hrubej nebanlivosti uzávierku včas neurobila, napriek tomu, že vedela, že počas plánovanej odstavky ju urobiť možné nebude a svojvoľne zostala na pracovisku do rána z čoho vyplýva, že sa domáha práv v súvislosti s porušením vlastnej pracovnej disciplíny, čo je v rozpore s dobrými mravmi. Uviedol, že nemal vôľu, aby pracovný pomer s navrhovateľkou pokračoval, o čom mala vedomosť a zároveň namietol záver prvostupňového súdu v odôvodnení napadnutého rozsudku, že jej nevytvoril podmienky na riadne ukončenie pracovnej zmeny, resp. pracovného vzťahu, nakoľko nie je zřejmé, na základe akých skutočností, resp. vykonaných dôkazov k tomuto skutkovému záveru dospel, keď naopak podmienky na ukončenie poslednej zmeny a tým aj ukončenie pracovného pomeru jej vytvoril. Poukázal na skutočnosť, že navrhovateľke nič nebránilo riadne splniť pokyn zamestnávateľa a vykonať uzávierku najneskôr do 23:30 hod., nakoľko všetkým zamestnancom, vrátane navrhovateľky bolo oznámené, že plánovaná odstavka bude od 23:30 hod., pričom systém mal v tomto rezervu 15 minút, t. j. k odstavke systému došlo až okolo 23:45 hod s tým, že všetci zamestnanci uzávierku stihli urobiť včas, t. j. cca o 23:13 hod.

Odvolací súd uznesením č. k. 2CoPr/11/2013-256 zo dňa 18.02.2015 odvolanie odporcu proti výroku čiastočného rozsudku súdu prvého stupňa, ktorým zamietol návrh v časti určenia neplatnosti výpovede danej navrhovateľke listom zo dňa 09.12.2011 odmietol a vo zvyšku čiastočný rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

V odôvodnení svojho rozhodnutia odvolací súd uviedol, že z obsahu spisu vyplýva, že navrhovateľka sa návrhom zo dňa 28.02.2012 domáhala určenia, že výpoveď, ktorá jej bola daná odporcom listom zo dňa 09.12.2011 je neplatná z dôvodu, že napriek oznámeniu o skončení pracovného pomeru dňom 31.12.2011 jej bolo prikázané pod nátlakom absencie, nastúpiť do práce dňa 31.12.2011 a dňa 01.01.2012, kedy odpracovala celú zmenu, pričom na pojednávaní dňa 20.09.2012 uviedla, že žiada zároveň určiť, že jej pracovný pomer u odporcu naďalej trvá. Podľa odvolacieho súdu v posudzovanej veci nebolo sporným, že pracovný pomer navrhovateľky u odporcu vznikol uzavretím pracovnej zmluvy dňa 24.02.2010 a zároveň nebolo sporným, že tento pracovný pomer bol uzavretý na dobu určitú od 01.03.2010 do 31.12.2010, pričom Dodatkom č. 1 zo dňa 10.12.2010 bola dĺžka pracovného pomeru upravená tak, že pracovný pomer bol uzavretý na dobu určitú od 01.03.2010 do 31.12.2011.

Podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Z dikcie citovaného zákonného ustanovenia vyplýva, že, ak pri pracovnom pomere na určitú dobu obaja účastníci už pri uzavieraní pracovnej zmluvy súhlasili s tým, aby pracovný pomer trval len po určitú,

zmluvne dohodnutú dobu, vopred si dohodli aj okamih jeho skončenia a preto uplynutím tejto doby sa pracovný pomer skončí, pričom v prípade, keď po uplynutí dohodnutej doby trvania pracovného pomeru zamestnanec pokračuje s vedomím zamestnávateľa v práci bez toho, že by sa s ním dohodol na ďalšom trvaní pracovného pomeru, zmení sa tento pracovný pomer na pracovný pomer uzavretý na neurčitý čas. Z uvedeného vyplýva, že základnou podmienkou zmeny pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu na pracovný pomer uzavretý na neurčitý čas je skutočnosť, že zamestnanec, aj po uplynutí dohodnutej doby pokračoval vo vykonaní prác, avšak za predpokladu, že zamestnávateľ o tom vedel. Ak zamestnanec túto prácu vykonával aj po uplynutí dohodnutej doby, avšak bez vedomia zamestnávateľa, prípadne napriek jeho zákazom, k zmene pracovného pomeru nedôjde. Na pokračovanie v práci s vedomím zamestnávateľa stačí, aby o ďalšom výkone práce zamestnanca vedel jeho nadriadený vedúci zamestnanec, nemusí o ňom vedieť aj štatutárny orgán zamestnávateľa.

Odvolací súd záver súdu prvého stupňa, že navrhovateľka pracovala u odporcu aj dňa 01. 01. 2012 od 00: 01 hod. s jeho vedomím a plnila jeho pracovné pokyny a preto sa jej pracovný pomer zmenil na pracovný pomer dohodnutý na dobu neurčitú, keďže zo strany odporcu nezistil žiadnu činnosť, ktorou by sa snažil vytvoriť navrhovateľke podmienky na ukončenie pracovného pomeru ku dňu 31. 12. 2011 do polnoci, vyhodnotil tak, že nemá oporu vo vykonanom dokazovaní, keď dané konštatovanie je naopak v úplnom rozpore so skutkovým stavom, ktorý z obsahu spisu jednoznačne vyplýva, a to, že vedúci zmeny Q. Z. navrhovateľku včas upozornil na jej povinnosť uzávierku urobiť z dôvodu odstávky systému, avšak svoju povinnosť predložiť uzávierku nestihla z dôvodu plnenia si iných, nekonkretizovaných pracovných povinností, pričom aj z výpovede navrhovateľky vyplýva, že vedomosť o tom, že systém bude odstavený pred polnocou dňa 31. 12. 2011 mala, avšak svojou výpoveďou na prvostupňovom pojednávaní dňa 20. 09. 2012, napriek zrozumiteľne položenej otázke vôbec nevysvetlila dôvod, pre ktorý uzávierku neurobila, nakoľko iba uviedla, že aj iným kolegom sa stávalo, že uzávierku urobiť nestihli, avšak prečo ju nestihla ona v deň, kedy jej končil pracovný pomer u odporcu, neuviedla vôbec.

Súd prvého stupňa pri svojom rozhodovaní v rozpore so zásadou rovnosti účastníkov konania v civilnom procese posudzoval iba splnenie povinností odporcom ako zamestnávateľom, avšak z odôvodnenia jeho rozhodnutia vôbec nevyplýva právne posúdenie splnenia pracovných povinností navrhovateľky ako zamestnankyne, ktorá si bola vedomá toho, že jej pracovný pomer končí dňa 31.12.2011 o 24:00 hod., keďže bol uzavretý na dobu určitú a o tom, že jej pracovná zmluva predĺžená nebude mala vedomosť od 09.12.2011 a zároveň v odôvodnení napadnutého rozsudku úplne absentuje právne posúdenie svedeckej výpovede S. Z. (vypočutej dožiadaným súdom, Okresným súdom Čadca dňa 26. 11. 2012), z ktorej vyplýva, že navrhovateľka vedomosť o tom, že zmena určená na deň 31.12.2011 jej končí o polnoci mala, pričom o tejto skutočnosti informovala aj vedúceho zmeny Q. Z..

Zamestnanci a zamestnávateľa sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, pričom Zákonník práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka (§ 1 ods. 1, 4 Zákonníka práce). Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (§ 13 ods. 3 veta prvá, druhá Zákonníka práce). Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom (§ 15 Zákonníka práce). Podľa § 132 O. s. p., dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo včítane toho, čo uviedli účastníci.

Požiadavka, že v občianskom súdnom konaní musí súd vychádzať zo skutočného stavu veci je vyslovená tak v Ústave SR ako i v jednotlivých ustanoveniach O. s. p. (§ 120 ods. 1 a 2, § 125, § 153 a pod.) a vyjadruje základnú zásadu občianskeho súdneho procesu, t. j. zásadu materiálnej pravdy. Pojem skutočný stav veci je totožný s pojmom objektívna realita, ktorá s prejednávanou vecou súvisí a tvorí predmet konania. Zásada materiálnej pravdy teda znamená to isté ako zásada objektívnej pravdy. Je totiž procesnou požiadavkou, aby poznatky súdu o skutočnostiach boli v súlade s objektívnou realitou,

príčom pojem skutočný stav veci je totožný s výrazom rozhodné skutočnosti (§ 79 ods. 1, § 101 ods. 1 a § 157 ods. 2, § 133 O. s. p.). Pre poznávaciu činnosť súdu o skutočnostiach dôležitých pre rozhodnutie, teda i pre procesné dokazovanie sú vždy nutné tvrdenia o takých skutočnostiach. To vyplýva z toho, že sa v procese dokazuje súdu pravdivosť tvrdenia o takých skutočnostiach, o ktorých sa súd dozvedá z prednesov účastníkov, z vykonaného dokazovania ako i inými možnými spôsobmi, pričom zákon účastníkom ukladá povinnosť objasniť všetky potrebné skutočnosti a označiť k nim potrebné dôkazné prostriedky (ide o povinnosť tvrdenia a povinnosť dôkaznú). V prípade, ak žalovaný obranou uplatňuje nejaký nárok alebo námietky, ktoré činia žalobu žalobcu právne nedôvodnou, dostáva sa žalovaný do rovnakej pozície ako žalobca (reus excipiendo fit actor) a má povinnosť tvrdenia i dôkaznú a v tomto rozsahu i dôkazné bremeno. Dôkazné bremeno totiž pojmovo môže zaťažovať iba toho, koho môže postihnúť nepriaznivý dôsledok za to, že určité rozhodné tvrdenie nebolo dokázané.

Odvolačí súd mal za to, že z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa totiž vyplýva, že všetci zamestnanci odporcu stihli urobiť uzávierku do 24:00 hod., resp. do 23:45 hod. dňa 31.12.2011, avšak okrem navrhovateľky, nakoľko o odstávke zákazníckych služieb EMS z dôvodu plánovanej údržby systému (okrem výpovedí svedkov, túto skutočnosť preukazuje aj listinný dôkaz nachádzajúci sa na č. I. 293 spisu) boli vopred informovaní všetci užívatelia dňa 31.12.2011 o 22:50 hod. zobrazením odstávkového okna na svojom počítači s tým, že k odstávke dôjde o 23:30 hod. dňa 31.12.2011 a bude trvať do 01.01.2012 do 5:30 hod. ráno.

Odvolačí súd považoval za potrebné dať súdu prvého stupňa do pozornosti, že všeobecný súd je pri hodnotení dôkazov viazaný skutkovým stavom veci, a nie je prípustný eklektický a neopodstatnený výber dôkazov smerujúci k jednostranným záverom. Zásada voľného hodnotenia dôkazov je totiž limitovaná tiež požiadavkou nadväznosti medzi skutkovými zisteniami súdu získanými v procese dokazovania, úvahami súdu v procese hodnotenia dôkazov a jeho právnymi závermi.

Podľa § 46 Zákonníka práce, pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Podľa § 47 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce, odo dňa, keď vznikol pracovný pomer, zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

Podľa § 48 ods.2, veta prvá Zákonníka práce, pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky.

Podľa § 59 ods. 1, písm. b/ Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť výpoveďou.

Podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce, výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej dva mesiace. Ak je daná výpoveď zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, je výpovedná doba najmenej tri mesiace.

Podľa § 71 ods. 1 Zákonníka práce, pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú sa skončí uplynutím tejto doby.

Podľa § 71 ods. 2 Zákonníka práce, ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Podľa § 9 ods. 3 Zákonníka práce, vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestnávateľa oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

Podľa § 79 ods. 1 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.

S poukazom na záveru rozhodnutia odvolacieho súdu súd opätovne prehodnotil vykonané dokazovanie, ako aj právne posúdenie dôkazov vykonaných v tomto konaní a dospel k záveru, že návrhu navrhovateľky nie je možno vyhovieť. V časti určenia neplatnosti výpovede zo dňa 09.12.2011 prvostupňový súd rozhodol rozsudkom zo dňa 28.02.2013, č. k. 19Cpr/2/2012-311, pričom v tejto časti návrh zamietol, odvolací súd odvolanie odporcu v tejto časti návrhu odmietol, preto v tejto časti už bolo právoplatne súdom rozhodnuté. V časti návrhu, ktorým sa navrhovateľka domáhala určenia, že jej pracovný pomer od 01.01.2012 trvá aj naďalej s poukazom na právny názor odvolacieho súdu a vykonané dokazovanie mal súd za preukázané, že medzi navrhovateľkou a odporcom bol pracovnou zmluvou zo dňa 24.02.2010 v znení Dodatku č. 1 zo dňa 10.12.2010 uzavretý pracovný pomer na dobu určitú od 01.03.2010 do 31.12.2011. Odporca listom zo dňa 09.12.2011 dal navrhovateľke len na vedomie, že jej pracovný pomer končí tak, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve a dodatku k pracovnej zmluve, teda k 31.12.2011. Navrhovateľka vedela, že jej pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú, bola osobne prítomná na porade, na ktorej sa rozhodovalo o tom, s kým bude pracovný pomer predĺžený a vedela, že zamestnávateľ nemal záujem jej pracovnú zmluvu predĺžiť. Jej zaradenie do nočnej smeny do 31.12.2011 preto nemalo za následok vznik pracovného pomeru od 01.01.2012, nakoľko navrhovateľka mala vedomosť o tom, že jej zmena končí 31.12.2011 o polnoci a preto jej zotrvanie na pracovisku nemohlo mať za následok vznik pracovného pomeru. S poukazom na uvedené súd návrh zamietol.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, podľa zásady úspechu, navrhovateľka v konaní nebola úspešná, preto súd priznal náhradu trov konania odporcovi, trovy právneho zastúpenia súd vyčíslil v súlade s ustanovením § 151 ods. 1 OSP a Vyhláškou MS SR č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších predpisov, podľa § 18 ods. 4 citovanej vyhlášky nasledovne:

- príprava a prevzatie zastúpenia v sume 58,69 €,
- vyjadrenie k žalobe zo dňa 26.04.2012 v sume 58,69 €,
- vyjadrenie k veci v priebehu konania v sume 58,69 €,
- účasť na pojednávaní 5 x 58,69 € = 293,45 €,
- podanie odvolania v sume 60,07 €,
- účasť na pojednávaní dňa 09.02.2016 v sume 66,- €.

K uvedeným úkonom právnej pomoci súd priznal právnemu zástupcovi náhradu režijného paušálu a náhradu za stratu času. Režijný paušál za rok 2012 v sume 9 x 7,63 €, spolu v sume 68,67 €; režijný paušál 1 x 8,58 € za rok 2016. Náhradu za stratu času 9 x 12,71 €, 1 x 14,30 €, spolu v sume 128,69 €. Poradu s klientom 2 x 58,69 € = v sume 117,38 € súd právnemu zástupcovi odporcu nepriznal, nakoľko ničím uvedenú skutočnosť o porade s klientom k vyúčtovaniu trov konania súdu nepredložil. Trovy právneho zastúpenia súd preto priznal v celkovej sume 792,97 € bez DPH, s daňou z pridanej hodnoty platnej v čase rozhodovania súdu v sume 951,56 €.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajšom súde, písomne v dvoch vyhotoveniach. Ak advokát zastupoval účastníka, ktorému bola prisúdená náhrada trov konania, je ten, ktorému bola uložená náhrada týchto trov, povinný zaplatiť ju advokátovi. V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podľa § 42 ods. 3 OSP (t.j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sleduje, musí byť podpísané - každý rovnopis vlastnou rukou, pri právnických osobách opatrený popisom osoby oprávnenej konať za subjekt, ako aj odtlačkom razítka a datované) tiež uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie 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 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.

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 (§ 251 ods. 1 veta prvá O. s. p.), podľa Zákona č. 233/95 Z. z. o exekútoroch a exekučnej činnosti v platnom znení.