

Súd: Krajský súd Žilina
Spisová značka: 6CoPr/9/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5713211062
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 02. 2016
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Urbanová
ECLI: ECLI:SK:KSZA:2016:5713211062.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Žiline, ako súd odvolací, v senáte zloženom z predsedníčky JUDr. Jany Urbanovej, sudcov JUDr. Yvety Dzugasovej a JUDr. Adriany Gallovej, v právnej veci žalobkyne: PharmDr. O. I., nar. XX.XX.XXXX, bytom P. V. W. X/XX, XXX XX K., zastúpenej JUDr. Danielom Vankom, advokátom, so sídlom O. J. XX/XXX, XXX XX K., proti žalovanému: Hygeia s.r.o., so sídlom Krížna 251/2, 038 53 Turany, IČO: 47 049 928, zastúpeného Mgr. Zuzanou Pivoňkovou, advokátkou, so sídlom E. B. Q. X, XXX XX K., o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa a o zaplatenie sumy 1.203,93 Eur, o odvolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Martin č. k. 10Cpr/2/2013-187 zo dňa 15.07.2015 v spojení s opravným uznesením Okresného súdu Martin č. k. 10Cpr/2/2013-209 zo dňa 17.07.2015, takto

r o z h o d o l :

Rozsudok Okresného súdu Martin č. k. 10Cpr/2/2013-187 zo dňa 15. 07. 2015 v spojení s opravným uznesením Okresného súdu Martin č. k. 10Cpr/2/2013-209 zo dňa 17. 07. 2015 p o t v r d z u j e .

O trovách odvolacieho konania r o z h o d n e súd prvého stupňa.

o d ô v o d n e n i e :

Napadnutým rozsudkom v spojení s opravným uznesením okresný súd určil, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe dané žalobkyni podľa § 72 ods. 1 Zákonníka práce listom zo strany žalovaného zo dňa 03.06.2013, podľa ktorého sa mal skončiť pracovný pomer dňa 05.06.2013 je neplatné. Súčasne uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobkyni nevyplatenú mzdu za apríl 2013 vo výške 448,93 Eur spolu s úrokom z omeškania 5,5 % ročne od 16.05.2013 do zaplatenia a sumu 755,00 Eur na vyplatenie mzdy za mesiac máj 2013 spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,5 % ročne od 16.06.2013 do zaplatenia, všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku. Zároveň vyslovil, že o trovách konania súd rozhodne do 30 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

V dôvodoch svojho rozhodnutia uviedol, že žalobou podanou na okresnom súde dňa 02.08.2013 sa žalobkyňa domáhala proti žalovanému (svojmu bývalému zamestnávateľovi) určenia, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe dané žalobkyni žalovaným, podľa ktorého sa mal pracovný pomer žalobkyni u žalovaného skončiť 05.06.2013 je neplatné. Súčasne žalobkyňa žiadala, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť jej nezaplatenú mzdu za mesiac apríl 2013 vo výške 448,93 Eur spolu s 5,5 % úrokom z omeškania ročne od 16.05.2013 do zaplatenia a sumu 755,00 Eur titulom vyplatenia mzdy za mesiac máj 2013 spolu s 5,5 % úrokom z omeškania ročne od 16.06.2013 do zaplatenia. Žalobkyňa uviedla, že so žalovanou uzavrela pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy z 26. 03. 2013, s dňom nástupu 01. 04. 2013, v pracovnom zaradení zodpovedný farmaceut, pričom pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú, so skúšobnou dobou na tri mesiace, s tým, že medzi účastníkmi bola dojednaná mesačná mzda žalobkyne vo výške 1.600,00 Eur s výplatným termínom najneskôr do 15-teho dňa nasledujúceho mesiaca. Pri podpise pracovnej zmluvy bola žalobkyňa informovaná, že lekárňou by sa mala otvoriť najneskôr do 1 mesiaca

z dôvodu jej budovania. Po vzniku pracovného pomeru až do jeho ukončenia žalobkyňa pracovala pre žalovaného v rozsahu jeho pokynov a podľa potrieb pri prácach v samotných priestoroch lekárne, ďalej doma pri príprave dokladov a podkladov súvisiacich s otvorením lekárne, alebo mala prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Pracovný režim žalobkyne bol organizovaný a riešený so zástupcom žalovaného, pánom W.. Podľa výplatnej listiny, ktorú žalobkyňa prevzala za mesiac apríl 2013 mala jej byť vyplatená dňa 15. 05. 2013 na jej účet mzda vo výške 1 223,55 Eur, z tejto mzdy bolo jej bolo po výzve vyplatené žalovaným dňa 22. 05. 2013 len 450,00 Eur. Žalovaný teda zostal dlžný žalobkyňi sumu 773,55 Eur. Až 18. 06. 2013, teda po ukončení pracovného pomeru, bola na účet žalobkyne pripísaná suma 324,62 Eur. Dňa 20. 06. 2013 bola na účet žalobkyne pripísaná suma 468,55 Eur. Žalobkyňa však nedostala od žalovaného výplatnú pásku za mesiac máj 2013; tú dostala až dňa 25. 06. 2013, avšak údaje v nej uvedené sa nezakladajú na pravde. Žalobkyňi boli zo strany žalovaného vykázané absencie, ktoré v žiadnom prípade nevytvorila. Žalovaný po vykonaní inšpekcie Inšpektorátom práce Žilina vypracoval podklady, ktoré sa úplne rozchádzajú so skutočnosťou. V mesiaci júl 2013 žalovaný vyhotovil opäť nové výplatné pásky pre žalobkyňu za mesiace apríl a máj 2013, a do celého prípadu tak vniesol zmätok, nepravdivosť a nezákonnosť. Žalobkyňa kategoricky popiera, že by vytvorila neospravedlnenú absenciu. Ak by ju bola vytvorila, určite by bol jej zamestnávateľ takéto porušenie pracovnej disciplíny s ňou riešil okamžite. Úkony zo strany žalovaného nasvedčujú tomu, že sa chce vyhnúť svojim povinnostiam, ktoré má voči zamestnancovi. Žalobkyňa bola naposledy na pracovisku dňa 29. 05. 2013 aj keď sa v tento deň, do knihy dochádzky nezapísala, keďže táto sa nenachádzala na obvyklom mieste. Vtedy bola žalobkyňa pánom W. poslaná domov. Nakoľko sa tak dotýčny dožadoval opustenia pracoviska žalobkyňou zvýšeným hlasom, žalobkyňa sa prestala domáhať nástupu do práce a čakala kedy ju zamestnávateľ do práce zavolá, tak ako jej to navrhoval. Nakoľko žalobkyňi nebola v dodatočnej lehote doplatená mzda za mesiac apríl celkovo 773,55 Eur, žalobkyňa zaslala žalovanému dňa 31. 05. 2013 doporučenú zásielku s okamžitým skončením pracovného pomeru. Žalovaný túto zásielku prevzal dňa 17. 06. 2013, čiže týmto dňom došlo k ukončeniu pracovného pomeru zo strany žalobkyne podľa § 61 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalobkyňa sa od inšpektorátu práce dozvedela, že žalovaný s ňou ukončil pracovný pomer v skúšobnej dobe, a to doporučeným listom druhej triedy zaslaným dňa 03. 06. 2013 bez doručenia do vlastných rúk. Žalovaný na základe tohto úkonu skončil pracovný pomer so žalobkyňou dňa 05. 06. 2013 a na základe skrátenej odbernej lehoty, ktorú si určil u doručovateľa, bol list odosielateľovi vrátený poštou dňa 12. 06. 2013. Tento list žalobkyňa nikdy neprevzala a až od inšpektorátu práce zistila, že žalovaný mal s ňou pracovný pomer rozviazať v skúšobnej dobe. S poukazom na ustanovenia § 69, § 72, § 38 a § 77 Zákonníka práce žalobkyňa žiadala, aby súd jej žalobe vyhovel.

Vo vzťahu k prvému určovacímu výroku prvostupňový súd na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe dané žalobkyňi listom žalovaného zo dňa 03.06.2013, podľa ktorého mal pracovný pomer žalobkyňou žalovaného skončiť k 05.06.2013 je neplatné. Platnosti takéhoto úkonu bránila predovšetkým skutočnosť, že tento úkon sa dostal do poznávacej sféry žalobkyne až v priebehu súdneho konania, a potom ako žalobkyňa platne skončila u žalovaného pracovný pomer okamžitým skončením v zmysle § 69 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce). Dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalobkyne u žalovaného bolo nevyplatenie mzdy, resp. jej náhrady do 15 dní odo dňa jej splatnosti. V zmysle pracovnej zmluvy bola mzda za mesiac apríl 2013 u žalobkyne splatná k 15. 05.2013 a lehota predpokladaná ust. § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce uplynula 30.05.2013. Je zrejmé, že žalobkyňa v tomto období mala vyplatenú len sumu 450,00 Eur, ktorú jej žalovaný vyplatil dňa 22.05.2013, čo je suma nižšia, než akákoľvek ďalšia suma, ktorá vyplýva z výplatných pások, ktoré následne za obdobie mesiaca apríl 2013 vystavil žalovaný pre žalobkyňu. Navyše, je to suma nižšia, na akú žalobkyňi skutočne vznikol nárok za mesiac apríl 2013 tak, ako to vyplýva z odôvodnenia v ďalšej časti napadnutého rozsudku. Za daných okolností prvostupňový súd dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyňou so žalovaným, ktoré dala žalobkyňa žalovanému listom zo dňa 31.05.2013 a ktorý žalovaný prevzal dňa 17.06.2013, bolo platné a ku dňu doručenia tohto listu, t.j. dňom 17.06.2013 skončil pracovný pomer žalobkyne u žalovaného. V tomto období sa do poznávacej sféry žalobkyne nedostal adresovaný úkon žalovanej strany - list zo dňa 03.06.2013, ktorým žalovaný zrušil so žalobkyňou pracovný pomer v skúšobnej dobe. U tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru platí ustanovenie § 72 Zákonníka práce. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe v zmysle uvedeného zákonného ustanovenia predpokladá písomné oznámenie zamestnávateľa zamestnancovi, aspoň 3 dni vopred. Nedodržanie písomnej formy nie je sankcionované neplatnosťou tohto úkonu, nakoľko v zmysle § 17 ods. 2 Zákonníka práce, právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred

prerokovaný so zástupcami zamestnancov alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis. V tomto prípade Zákonník práce vo svojom ust. § 72 nesankcionuje nedodržanie písomnej formy neplatnosťou. Zamestnávateľ, teda žalovaná strana si však zvolila v súlade s ust. § 72 Zákonníka práce pre okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou písomnú formu, o čom svedčí jeho list z 03.06.2013, ktorý obsahoval adresovaný právny úkon zamestnávateľa (žalovaného) voči žalobkyni, z čoho vyplýva, že tento právny úkon bolo nutné dostať do poznávacej sféry žalobkyne jeho doručením adresátovi, pričom pre jeho doručovanie platí ust. § 38 Zákonníka práce. Ustanovenie § 38 Zákonníka práce je kogentným ustanovením s tým, že ak zamestnávateľ nedoručí zamestnancovi písomnosť, ktorá mala byť podľa Zákonníka práce doručená do vlastných rúk, písomnosť sa považuje za nedoručenú. V súdnom prípade bolo nesporne preukázané, že žalovaný (zamestnávateľ) doručoval oznámenie o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou ako zamestnankyňou ako jednoduchú doporučenú zásielku, ktorá nebola určená do vlastných rúk adresáta, keď súčasne skrátil štandardnú úložnú lehotu 18 dní podľa poštových podmienok Slovenskej pošty na trojdňovú. Zo záznamov pošty na vrátenej doporučenej zásielke, ktorú žalobkyňa neprevzala (a podľa jej vlastného vyjadrenia jej nebolo doručené zo strany pošty ani oznámenie o uložení zásielky na Pošte Martin), nie je možné vysledovať, akým spôsobom pošta vo vzťahu k adresátovi postupovala, kedy mu oznámila uloženie zásielky na pošte a podobne. Je teda zrejmé, že žalovaný zamestnávateľ v danom prípade nepostupoval v zmysle ust. § 38 ods. 2 Zákonníka práce, keď navyše využil svoje oprávnenie v zmysle poštových podmienok Slovenskej pošty a skrátil úložnú lehotu zo štandardných 8 dní na 3 dni, a tak znevýhodnil svojho zamestnanca z možnosti prevziať si uloženú zásielku na pošte. Nakoľko zamestnávateľ porušil predovšetkým ust. § 38 ods. 1 Zákonníka práce a nedoručoval písomnosť, ktorá sa týka skončenia pracovného pomeru so žalobkyňou do jej vlastných rúk a nesplnil si ani podmienky pre splnenie povinnosti doručiť túto písomnosť v súlade s ust. § 38 ods. 4 Zákonníka práce, okresný súd konštatoval, že oznámenie zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou nebolo žalobkyni doručené a z tohto dôvodu tento list nemohol privodiť účinky zamýšľané zamestnávateľom, t.j. platné skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou v skúšobnej dobe. Z uvedených dôvodov prvostupňový súd dospel k záveru, že pracovný pomer medzi účastníkmi sa skončil až platným okamžitým skončením pracovného pomeru žalobkyňou so žalovaným. Vzhľadom k týmto skutočnostiam okresný súd určil neplatnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ktoré dal zamestnávateľ (žalovaný) zamestnancovi (žalobkyni) podľa § 72 ods. 1 Zákonníka práce listom z 03.06.2013, podľa ktorého sa mal pracovný pomer skončiť dňa 05.06.2013.

Vo vzťahu k mzdovým nárokom žalobkyne prvostupňový súd konštatoval, že v priebehu mesiacov apríl a máj 2013 žalobkyňa nepracovala počas celého fondu pracovnej doby, a to pre prekážky na strane zamestnávateľa s výnimkou dní, v ktorých absolvovala lekárske vyšetrenia, ktoré v konaní aj preukázala. S tvrdením žalovaného, že žalobkyňa v čase, keď podľa jeho výkazov nepracovala alebo sa nezdržovala na pracovisku, vykazovala neospravedlnenú absenciu, sa okresný súd nestotožnil. Uveril najmä výpovedi žalobkyne v tom smere, že predovšetkým v priebehu mesiaca apríl 2013, ale aj počas mesiaca máj 2013 spoločne so svojou kolegyňou C. V. sa žalobkyňa spravovala pokynmi C. W., ktorý bol v tom čase priateľom konateľky žalovanej obchodnej spoločnosti. Z vykonaného dokazovania bola preukázaná skutočnosť, že vo vzťahu zamestnancom žalovanej obchodnej spoločnosti aktívnejšie vystupoval C. W., ktorý bol uvádzaný aj v inzerátoch zamestnávateľa v súvislosti s hľadaním nových zamestnancov ako kontaktná osoba. Zúčastňoval sa tiež pracovných pohovorov tak v prípade C. V., ako aj žalobkyne a následne komunikoval so žalobkyňou emailom, prípadne telefonicky prostredníctvom SMS správ. Za takýchto okolností mohla žalobkyňa dôvodne predpokladať, že C. W. je tou osobou, ktorá jej na základe poverenia konateľky poskytuje pracovné pokyny. K rovnakému záveru dospela aj svedkyňa C. V. v mesiaci máj 2013, ktorá v tomto smere vypovedala obdobne ako žalobkyňa. Povinnosťou zamestnávateľa bolo v zmysle ust. § 47 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce bolo odo dňa vzniku pracovného pomeru, t.j. od 01.04.2013 prideľovať žalobkyni prácu podľa pracovnej zmluvy a platiť jej za vykonanú prácu mzdu, vytvárať podmienky na plnenie pracovných úloh. Na druhej strane žalobkyňa bola povinná v zmysle § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať prácu osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Hoci v zmysle ust. § 81 písm. b) Zákonníka práce bola žalobkyňa povinná byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času, táto zásada je prelomená v prípade, ak zamestnávateľ z dôvodov svojej strany nie je schopný prideľovať svojmu zamestnancovi prácu, podľa pracovnej zmluvy pre prekážky, ktoré existujú na jeho strane. Tie vymedzuje Zákonník práce vo svojom ust. § 142. Z vykonaného dokazovania bola preukázaná skutočnosť, že žalovaný v období mesiacov apríl a máj 2013 jednak nemal úradné

povolenie na prevádzkovanie lekárne, ktoré vydáva Štátny ústav pre kontrolu liečiv a jednak nemal svoje prevádzkové priestory lekárne ani plne vybavené a zariadené, a to napriek tomu, že od 01.04.2013 zamestnával žalobkyňu ako zodpovedného farmaceuta. V dôsledku toho žalovaný nemal možnosť pridelovať žalobkyňi pracovné úlohy predovšetkým v zmysle čl. 4 jej pracovnej zmluvy, ktorý vymedzoval pracovnú náplň. Túto skutočnosť vyhodnotil okresný súd ako tzv. inú prekážku na strane zamestnávateľa predpokladanú ust. § 142 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnávateľ mal preto povinnosť poskytnúť žalobkyňi náhradu mzdy vo výške jej priemerného zárobku za hodiny, ktoré žalobkyňa v zmysle pokynov zamestnávateľa nepracovala a s jeho súhlasom alebo na základe pokynu zamestnávateľa sa zdržiavala mimo pracoviska, doma. Z vykonaného dokazovania tiež vyplynula skutočnosť, že vo vzťahu k zamestnancom bol činný predovšetkým C. W., ktorý žalobkyňi už v mesiaci apríl 2013 a potom obom zamestnankyniam v mesiaci máj 2013 prevažne dával pracovné pokyny a organizoval ich prácu. Hoci túto skutočnosť tak svedok C. W., ako aj konateľka žalovanej obchodnej spoločnosti popierali, z výpovede konateľky žalovaného vyplynulo, že pri zadávaní pracovných pokynov žalobkyňi bola mimoriadne pasívna a prakticky si nevedela ani spomenúť, aké konkrétne pracovné úlohy jej v tomto období udelila, mimo spracovania sanitačného a prevádzkového poriadku a vypracovania zoznamu liečiv na navážanie do lekárne. Zároveň z vykonaného dokazovania vyplynula skutočnosť, že C. W. nemal pracovnoprávny vzťah žalovanej obchodnej spoločnosti, no konal v jej mene na základe ústneho splnomocnenia konateľkou žalovaného zamestnávateľa, čo súd prvého stupňa vyhodnotil tak, že jeho konanie žalovanú stranu zaväzuje v zmysle ust. § 16 zákona č. 513/1991 Zb. (Obchodný zákonník), ktoré ustanovenie vymedzuje konanie podnikateľa, v tomto prípade žalovanej právnickej osoby a zamestnávateľa. V konaní bolo jednoznačne preukázané, že C. W. bol činný pri všetkých predzmluvných rokovaniach konateľky žalovanej obchodnej spoločnosti so žalobkyňou a aj pri uzatváraní pracovnej zmluvy a neskôr so žalobkyňou komunikoval o jej pracovných úlohách. Z uvedeného vyplýva, že tak žalobkyňa a neskôr aj svedkyňa C. V. dôvodne predpokladali, že C. W. je tou osobou, ktorá je oprávnená za zamestnávateľa dávať im pracovné úlohy a pokyny. Ak teda na základe komunikácie so C. W. zamestnanci zostali doma a nepracovali, nedostavili sa na pracovisko, resp. ho opustili skôr alebo nastupovali na výkon práce v neskoršom čase, takého ich počinanie je nutné vyhodnotiť ako plnenie pokynov zamestnávateľa. Okresný súd dospel k presvedčeniu, že žalobkyňa v priebehu mesiacov apríl a máj v prípade, že nepracovala, nezostala svojvoľne doma, vykazujúc tzv. neospravedlненú absenciu, ale vždy tak učinila po dohovore a na základe pokynu, ktorý dostala buď od C. W., prípadne výnimočne od konateľky žalovanej obchodnej spoločnosti. Zároveň prvostupňový súd podozrel, že zamestnávateľ vo vzťahu ku svojim zamestnancom nezvolil rovnaký prístup v mesiaci máj 2013. V konaní bolo preukázané, že C. V., ktorá v danom mesiaci podľa knihy dochádzky odpracovala takmer rovnaký počet hodín ako žalobkyňa, mala preplatený celý fond pracovnej doby (čo vyplynulo z jej mzdového listu) a mzdu mala vypočítanú, ako by odpracovala plný počet pracovných hodín v mesiaci. Žalobkyňi však za podobne neodpracované hodiny ako u C. V., bola vykázaná neospravedlненная absencia. Tvrdenia žalovaného o tom, že svedkyňa C. V. mala údajne pracovať doma, byť aktívna a podobne, v dôsledku čoho nemala vykazovanú neospravedlненú absenciu a zamestnávateľ jej poskytol mzdu za 23 odpracovaných dní a 184 hodín v konaní, neboli v konaní preukázané; práve naopak boli vyvrátené priamo výpoveďou svedkyne C. V.. Nakoľko zamestnávateľ nevyčlenil na pracovisku knihu dochádzky alebo záznam o dochádzke, žalobkyňa nemala možnosť pravidelne značiť svoju dochádzku do zamestnania v mesiaci apríl 2013. Táto skutočnosť však nemôže byť hodnotená na ujmu žalobkyne. Rovnako súd uveril žalobkyňi aj tú skutočnosť, že sa dňa 29.05.2013 dostavila na pracovisko na základe pokynu C. W. a na základe jeho pokynu opustila pracovisko toho istého dňa s tým, že C. W. ju poučil, že sa jej ozvú kedy má znova prísť. Z uvedených dôvodov bol okresný súd toho názoru, že aj v posledných májových dňoch roku 2013 žalovaný zamestnávateľ neumožnil žalobkyňi zdržiavať sa na pracovisku a plniť si pracovné úlohy podľa pracovnej zmluvy, a preto je jeho povinnosťou poskytnúť žalobkyňi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku. Okresný súd citoval ust. § 134 ods. 1, 3, 4, § 141 ods. 2, 7, § 118 ods. 1 a 2 a § 122 ods. 3 Zákonníka práce a vychádzajúc z ich znení konštatoval, že žalobkyňa mala právo na mzdu za skutočne odpracované hodiny v priebehu mesiacov apríl a máj 2013. Ďalej mala nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného hodinového zárobku za každú hodinu, ktorú nepracovala pre prestoj na strane zamestnávateľa a mala tiež nárok na náhradu mzdy počas lekárskeho vyšetrenia, ktoré absolvovala počas pracovného času, a to vo výške priemerného hodinového zárobku. Žalobkyňa absolvovala celodenne návštevu lekára v dňoch 08.04.2013, potom vstupnú zdravotnú prehliadku dňa 09.04.2013 a lekárske ošetrenie 23.04.2013, ktorá skutočnosť vyplynula z lekárskeho potvrdení, ktoré predložila do spisu. Nakoľko žalovaný zamestnávateľ riadne neevidoval dochádzku žalobkyne a evidencia, ktorú za mesiac apríl 2013 predložil do spisu, sa

ukázala ako nepresná, okresný súd pri svojom rozhodovaní z nej nevychádzal. V komplexe vykonaných dôkazov však súd dospel k záveru, že žalobkyňa za obdobie mesiacov apríl a máj 2013 nevykázala ani raz neospravedlnenú absenciu, naopak, v prípade, že nepracovala, bolo to pre prestoje na strane zamestnávateľa alebo v dôsledku lekárskeho vyšetrenia, ktorým sa podrobila, a preto jej za tieto mesiace patrí za hodiny, ktoré odpracovala mzda a za hodiny, ktoré neodpracovala, náhrada mzdy vo výške pravdepodobného priemerného zárobku. V mesiaci apríl 2013 bol pravdepodobný priemerný hodinový zárobok žalobkyne 9,0909 Eur, čo zodpovedá podielu tarifného platu žalobkyne vo výške 1.600,00 Eur mesačne dohodnutého v pracovnej zmluve a počtu hodín pripadajúcich na pracovné dni a jeden sviatok 01. 04. 2013 (Veľkonočný pondelok), teda počtu 176 hodín. Je nutné potom vychádzať zo skutočností, že žalobkyňa pri poskytnutí mzdy za skutočne odpracované hodiny, ktorých presný počet sa nepodarilo zistiť, ale aj pri poskytnutí náhrady mzdy vo výške priemerného hodinového zárobku za celodenné ošetrovanie u lekára a náhrady mzdy vo výške priemerného zárobku za hodiny, keď existovali prekážky na strane zamestnávateľa by dosiahla stále mzdu a náhradu mzdy vo výške 1.600,00 Eur, tak po príslušnom zdanení by za mesiac apríl 2013 mala byť žalobkyni vyplatená žalovaný suma, z ktorej žalobkyňa vychádzala pri koncipovaní žaloby a svojich mzdových nárokov vo výške 1.223,55 Eur. Pokiaľ ide o mesiac máj 2013, v ňom na fond pracovného času pripadlo 21 pracovných dní a 2 sviatky, teda spolu by žalobkyni mala byť poskytnutá náhrada mzdy a mzda za odpracovaných 184 hodín tak, ako to bolo vykázané v prípade Mgr. C. V. (čl. 106 spisu). Tento mesiac bol pravdepodobný priemerný hodinový zárobok žalobkyne vo výške 8,6956 Eur. Aj v prípade tohto mesiaca by potom žalobkyňa mala nárok na plat vo výške 1.223,55 Eur. Keďže za mesiac apríl 2013 poskytol žalobkyni žalovaný plnenie len v rozsahu 450,00 Eur dňa 22. 05. 2013 a až 18. 06. 2013 sumu 324,62 Eur, žalovaný dlhuje žalobkyni za mesiac apríl 2013 na mzde a jej náhradách sumu žalobkyni nevyplatenú vo výške 448,93 Eur, a to od 16. 05. 2013, keď deň predtým bola mzda a náhrada mzdy žalobkyne v zmysle pracovnej zmluvy za mesiac apríl 2013 splatná. Za obdobie mesiaca máj 2013, keď by žalobkyni rovnako patrila mzda a jej náhrada vo výške 1.223,55 Eur. Žalovaný za toto obdobie vyplatil žalobkyni len sumu 468,55 Eur. V dôsledku toho dlhuje žalobkyni na mzde a náhrade mzdy za mesiac máj 2013 sumu ňou uplatnenú vo výške 755,00 Eur, a to od 16. 06. 2013, keď k 15. 06. 2013 bola v zmysle pracovnej zmluvy mzda a náhrada mzdy žalobkyne za mesiac máj 2013 splatná. Okresný súd preto zaviazal žalovaného na ich zaplatenie v prospech žalobkyne. Súčasne priznal žalobkyni v zmysle ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s ust. § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka (zákon č. 40/1964 Zb.) a v spojení s ustanovením § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka aj úrok z omeškania, ktorý je o 5 percentuálnych bodov vyšší, ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu, teda k 16. 05. 2013 a 16. 06. 2013. Rozhodnutie o trovách konania okresný súd odôvodnil ust. § 151 ods. 3 O.s.p.

Opravným uznesením č. k. 10Cpr/2/2013-209 zo dňa 17.07.2015 okresný súd opravil prvú vetu výroku tak, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe danej žalobkyni podľa § 72 ods. 1 Zákonníka práce listom zo strany žalovaného zo dňa 03.06.2013, podľa ktorého sa mal skončiť pracovný pomer dňa 05.06.2013, je neplatné. Postupom v zmysle ust. § 164 O.s.p. teda opravil preklep v druhom dátume v predmetnej vete výroku napadnutého rozsudku.

Proti tomuto rozsudku podal v zákonom stanovenej lehote odvolanie žalovaný, ktorý sa domáhal jeho zrušenia a vrátenia okresnému súdu na ďalšie konanie.

Uviedol, že súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Vo vzťahu k prvému výroku napadnutého rozsudku poukázal na znenie ust. § 38 ods. 4 Zákonníka práce a konštatoval, že zo zaslanej doporučenej listovej zásielky žalovaného adresovanej žalobkyni, obsahom ktorej bolo skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo dňa 03.06.2013 je zrejmé, že táto zásielka bola podaná na pošte Vrútky dňa 03.06.2013. Žalovaný využil možnosť, ktorú mu dávajú poštové podmienky Slovenskej pošty a.s., uvedené vo všeobecnej časti, vnútroštátny styk, konkrétne bodu 5.2.4. a 21.1., v zmysle ktorých môže odosielateľ využiť dispozičnú službu pod názvom „Uložiť...dni“ a ponechal úložnú lehotu 3 dni. Adresát si v danom prípade mohol zásielku prevziať v odbernej lehote, ktorú určil odosielateľ, t.j. v lehote 3 dni. Zo zásielky je zrejmé, že žalobkyňa ako adresát si túto zásielku v odbernej lehote neprevzala, čím je podľa bodu 22.1.2. písm. b) poštových podmienok Slovenskej pošty a.s., všeobecných podmienok, vnútroštátny styk považovaná takáto zásielka za nedoručiteľnú. Odvolateľ akcentoval, že týmto svojím konaním neporušil žiadny právny predpis, nekonal v rozpore so zákonom ani dobrými mravmi, len využil možnosť, ktorú mu poskytujú

poštové podmienky Slovenskej pošty a.s. Žiadny právny predpis platný na území Slovenskej republiky, vrátane Zákonníka práce, mu takýto postup nezakazuje. Tento postup žalovaného bol teda v súlade s čl. 2 ods. 3 Ústavy SR. Odvolateľ nesúhlasil so záverom prvostupňového súdu, že práve týmto úkonom mal znevýhodniť žalobkyňu ako svojho zamestnanca. Žalobkyňa mala totiž dostatočný časový priestor na prevzatie zásielky a v konaní nepopierala, že by sa v danom čase zdržiavala mimo svojho bydliska, resp. že by jej bolo z nejakých konkrétnych dôvodov znemožnené prevzatie zásielky. Žalovaný preto namietal nepreskúmateľnosť napadnutého rozhodnutia v predmetnej časti. Tvrdenie žalobkyne, že jej nebolo zo strany pošty doručené ani oznámenie o uložení zásielky na pošte, odvolateľ vyhodnotil ako účelové. Z predloženého listinného dôkazu - zásielky odoslanej žalovaným žalobkyňi dňa 03.06.2013 nepochybne vyplýva, že žalobkyňa si túto zásielku v odbernej lehote neprevzala. O skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bola žalobkyňa informovaná aj prostredníctvom SMS správy od konateľky žalovaného a tiež o tom mala vedomosť od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Martin, na ktorý sa sama išla evidovať ako uchádzač o zamestnanie. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Martin až následne dňa 24.06.2013 písomne vyzval konateľku žalovaného, aby mu poskytla súčinnosť na oznámenie vymeriavacieho základu týkajúceho sa žalobkyne a dokladu o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou. V uvedenom liste ÚPSVaR Martin je uvedené, že žalobkyňa podala na tomto orgáne žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie dňa 10.06.2013. Z toho vyplýva, že žalobkyňa vedela o skončení pracovného pomeru, čo potvrdzuje aj skutočnosť, že zásielku od žalovaného, ktorá obsahovala skončenie pracovného pomeru, zámerne neprevzala. Žalovaný citoval ust. § 17 ods. 2 Zákonníka práce a konštatoval, že podľa jeho názoru tým, že ust. § 38 Zákonníka práce nespája s nedoručením takejto zásielky zamestnancovi do vlastných rúk sankciu neplatnosti. Žalovaný si splnil svoju zákonnú povinnosť riadne. Zásielku adresovanú žalobkyňi so skončením pracovného pomeru možno preto s poukazom na ust. § 38 ods. 4 Zákonníka práce považovať za doručenú, nakoľko z nej vyplýva, že žalobkyňa si zásielku neprevzala v odbernej lehote, v dôsledku čoho je skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 03.06.2013 platné.

Zároveň sa žalovaný nestotožnil ani s druhým výrokom napadnutého rozhodnutia o povinnosti zaplatiť žalobkyňi nevyplatenú mzdu a jej náhradu za mesiace apríl a máj 2013 s príslušenstvom, nakoľko sa nesúhlasil s vyhodnotením dôkazov zo strany okresného súdu. Zdôraznil, že pracovno-právny vzťah medzi účastníkmi bol založený pracovnou zmluvou, na základe ktorej mala žalobkyňa vykonávať prácu od 01.04.2013. Žalobkyňa už pred samotným nástupom do práce ubezpečovala žalovaného, že má skúsenosti s prevádzkovaním lekárne ako takej a jej materiálnym zabezpečením, tzn. najmä s objednávaním liekov, výživových doplnkov a doplnkového sortimentu. V pracovnej náplni - čl. 4 bod 1 je uvedené, že zamestnanec koordinuje a riadi činnosť lekárne. Žalobkyňa bola zaradená na pozíciu zodpovedná farmaceut, čo je spojené aj s vysokou mierou samostatnosti a zodpovednosti pri prevádzkovaní a chode lekárne. Keďže konateľka žalovaného nemala a ani nemá vzdelanie na to, aby mohla vykonávať tieto činnosti, bola nútená prijať do pracovného pomeru osobu s príslušným vzdelaním.

Pri uzatváraní pracovného pomeru so žalobkyňou bola v dobrej viere, že sa bude môcť na žalobkyňu spoľahnúť a že bude pri vykonávaní svojej pracovnej pozície samostatná a iniciatívna, čo sa však nestalo. Odvolateľ potvrdil, že priestory lekárne Hygeia boli pripravované na prevádzku a lekárne nebola oficiálne sprevádzkovaná, tzn. že v tom čase sa v lekárni lieky nevydávali, ani sa v nej nič nepredávalo. Podľa priloženej fotodokumentácie je však zrejmé, že žalobkyňa mohla svoju prácu vykonávať. Priestory boli riadne pripravené, nejednalo sa o žiadne stavenisko, ako sa v priebehu pojednávania vyjadrovala žalobkyňa. Žalobkyňa mala v tom čase k dispozícii pracovný stôl, počítač i kancelárske potreby. Žalobkyňa neupozornila zamestnávateľa na údajné nevyhovujúce pracovné podmienky a priestory. Nevyužila tiež sama možnosť skončením pracovného pomeru so žalovaným v skúšobnej dobe. Odvolateľ tiež poznamenal, že žalobkyňa si pred samotným uzavretím pracovného pomeru nešla pozrieť priestory lekárne, hoci mala na to možnosť i časový priestor. Odvolateľ však zdôraznil, že pred samotným otvorením lekárne bolo treba vypracovať zoznam liekov, liečiv, výživových doplnkov i doplnkového sortimentu, prevádzkový a sanitačný poriadok, a pripraviť tak chod lekárne po tejto stránke. Žalobkyňa teda mala pridelenú prácu a mala ju povinnosť aj vykonávať. Žalovaný zotrval na tvrdení, že žalobkyňa nevykonávala prácu tak, ako mala, a teda dni, počas ktorých nebola riadne v práci, vytvorila neospravedlnené absencie (s výnimkou dní návštev lekára). Tvrdil tiež, že bola to práve iniciatíva žalobkyne v tom smere, že bude poberať plat vo výške 60 % mzdy. Konateľka by si takúto ponuku nedovolila svojmu zamestnancovi predostrieť. V snahe predísť nezrovnalostiam preto pri uzatváraní pracovného pomeru navrhovala, aby bola mzda žalobkyne za prvé mesiace do oficiálneho otvorenia lekárne v pracovnej zmluve nižšia, a to vo výške, ktorá predstavovala 60 % zo sumy 1.600,00 Eur, brutto. Následne po oficiálnom sprevádzkovaní lekárne by sa dodatkom k zmluve upravila medzi účastníkmi výška mzdy žalobkyne na sumu 1.600,00 Eur,

brutto. Keďže žalobkyňa s takýmto postupom nesúhlasila, v pracovnej zmluve bola uvedená jej mzda vo výške 1.600,00 Eur brutto, ale s tým, že v mesiaci apríl 2013 sama navrhla žalovanému, že do oficiálneho otvorenia lekárne bude poberať reálne iba 60 % mzdy. Žalovaný tvrdil, že tento dohovor medzi účastníkmi bol iba v ústnej forme. Vychádzajúc z toho žalovaný vyhotovil pre žalobkyňu aj výplatnú pásku dňa 06.05.2013, proti ktorej žalobkyňa neprotestovala. Žalobkyňa začala protestovať až po uplynutí 3 týždňov, a to prostredníctvom SMS správy dňa 26.05.2013 s tým, že nie je možné, aby poberala 60 % dohodnutej mzdy, a preto bola výplatná páska za mesiac apríl 2013 zo strany žalovaného prerobená na hrubú mzdu vo výške 1.600,00 Eur a čistá mzda na výšku 1.223,55 Eur. Z tohto dôvodu žalovaný vypracoval aj opravné výkazy č. 1 na príslušnú zdravotnú poisťovňu, sociálnu poisťovňu (zaslané dňa 26.05.2013) a opravný prehľad na daňový úrad osobne doručený dňa 27.05.2013. Žalobkyňa následne podala podnet na Inšpektorát práce v Žiline. Podľa odporúčenia ich kontrolórky, v prípade, že nie je u zamestnávateľa zástupca zamestnancov - odbory, má zamestnávateľ vypracovať mzdu na základe skutočne odpracovaných hodín zamestnanca a chýbajúce hodiny budú vykázané ako absencia. Na základe tohto bola mzda žalobkyne upravená žalovaným podľa skutočne odpracovaných hodín, ktoré žalobkyňa za obdobie mesiacov apríl až máj 2013 v lekární Hygeia reálne odpracovala. Nakoľko v mesiaci apríl 2013 by bola skutočne z odpracovaných hodín mala žalobkyňa nárok na mzdu vo výške 477,28 Eur v hrubom, žalovaný musel doložiť odmenu na sumu 452,85 Eur, aby jej vyšla čistá mzda 774,62 Eur, čo predstavovalo pôvodne čistú mzdu zo 60 % a čo bolo žalobkyňi aj vyplatené. Takýto postup zvolil zamestnávateľ na základe usmernení kontrolórkou Inšpektorátu práce, keďže sumu 452,85 Eur nemohol žalovaný od žalobkyne žiadať, pričom táto čiastka jej bola vyplatená navyše a bolo to možné reparať iba vyplatením mesačnej odmeny. Žalovaný preto prepracoval mzdu žalobkyne za príslušné mesiace zo 60 % na mzdu za skutočne odpracované hodiny a neodpracované hodiny vyhodnotil ako absenciu. Z uvedeného dôvodu boli opätovne prepracované výplatné pásky žalobkyne, opravné výkazy do zdravotnej a sociálnej poisťovne, ktoré boli odoslané dňa 12.07.2013 a opravný prehľad č. 2 doručený osobne na daňový úrad 15.07.2013. Odvolateľ tiež zdôraznil, že po vykonaní kontroly nebol zo strany Inšpektorátu práce Žilina sankcionovaný. Za mesiac máj 2013 dal žalovaný žalobkyňi absenciu, preto jej vyšla mzda vo výške 523,64 Eur (inak by to bolo znova vo výške 960,00 Eur brutto), ale zohľadnil, že dni, ktoré bola žalobkyňa v práci len niekoľko hodín, jej vykázal ako 8 hodín, v dôsledku čoho to vyšlo na sumu 523,64 Eur v hrubom. Následne kontrola Inšpektorátu práce žalovanému vytkla, že musí aj dni, v ktoré bola žalobkyňa v práci len niekoľko hodín a nie plných 8 hodín, rozdeliť na odpracované hodiny a absenciu, v dôsledku čoho hrubá mzda poklesla žalobkyne na sumu 507,70 Eur. Tomu nasvedčuje aj riadny výkaz do zdravotnej a sociálnej poisťovne odoslaný žalovaným dňa 19.06.2013 a riadny prehľad odovzdaný na daňovom úrade dňa 20.06.2013. Následne žalovaný upravil žalobkyňi mzdu podľa skutočne odpracovaných hodín za mesiac máj 2013 v hrubom vo výške 507,70 Eur a v čistom 468,55 Eur. Tak boli zaslané aj opravné výkazy do zdravotnej a sociálnej poisťovni dňa 15.07.2013 a opravný prehľad na daňový úrad osobne doručený dňa 13.07.2013. Žalobkyňi bola mzda za mesiac apríl 2013 vyplatená celkom vo výške 774,62 Eur, a to 450,00 Eur vkladom na jej účet a suma 324,62 Eur prevodom na jej bankový účet. Mzda za mesiac máj 2013 bola žalobkyňi vyplatená v celkovej výške 468,55 Eur formou bezhotovostného prevodu na bankový účet. Pokiaľ žalobkyňa uvádzala, že bola v práci naposledy dňa 29.05.2013, toto jej tvrdenie sa nezakladá na pravde. Odvolateľ tvrdil, že žalobkyňa bola v práci dňa 24.05.2013, t.j. v piatok. Následne dňa 26.05.2013 zaslala vyššie uvedenú SMS správu p. W.. Dňa 27.05.2013 bola žalobkyňa v práci, ale prevzala si len výplatnú pásku opravenú po jej SMS a odišla. Odišla sama, nie na príkaz p. W.. Žalovaný zároveň poukázal na písomné vyjadrenie k žalobe doručené súdu dňa 17.09.2013 a svoje prednesy v priebehu prvostupňového konania. Súčasne upozornil súd na zrejmu nesprávnosť v prvom výroku rozhodnutia, v ktorom bol nesprávne uvedený dátum 05.03.2013, pričom správne má byť uvedený dátum dňa 05.06.2013.

Žalobkyňa vo svojom vyjadrení k odvolaniu navrhla napadnutý rozsudok okresného súdu v spojení s opravným uznesením ako vecne správny potvrdiť. Súčasne si uplatnila voči žalovanému náhradu trov odvolacieho konania, ktoré presne vyčíslila a vyšpecifikovala.

Uviedla, že sa plne stotožňuje so závermi prvostupňového súdu, ktorý v danej veci vykonal potrebné dokazovanie a správne prejednávajúcu vec aj posúdil, vyhodnotil a v rozsudku aj podrobne odôvodnil. Vychádzajúc z ust. § 38 ods. 4 Zákonníka práce povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju poštový podnik vrátil zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, Je potrebné zdôrazniť, kedy bola žalovanému doporučená zásielka pre žalovanú (ako adresáta) vrátená. Podľa zistenia Inšpektorátu práce bola táto zásielka žalovanému vrátená dňa 11.06.2013. Žalovaný teda postupoval úplne premyslene a cieľavedome, následne ako mu bol doručený list od žalobkyne

obsahujúci okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca. Žalobkyňa podala na poštu list o okamžitom skončení pracovného pomeru dňa 31.05.2013 (piatok) ako doporučenú poštovú zásielku 1. triedy a taktiež v tento deň cca. o 17.17 hod. zaslala p. W. SMS v znení „Výpoveď je už dávno poslaná“. Tomuto kroku predchádzalo viackrát ústne upozornenie zo strany žalobkyne o tom, že ak jej nebude zo strany žalovaného doplatená mzda k 31.05.2013 za mesiac apríl, podá okamžité skončenie pracovného pomeru. Doporučená poštová zásielka 1. triedy od žalobkyne bola žalovanému doručovaná 03.06.2013, ktorú žalovaný neprevzal a tak táto zásielka bola uložená na pošte. Z obsahu zaslanej SMS zo dňa 31.05.2013 však žalovaný vedel o obsahu tohto listu. Práve v deň, keď žalovaný neprevzal zásielku, t.j. dňa 03.06.2013, podal o 15.45 hod. na poštu doporučený list o skončení pracovného pomeru so žalobkyňou v skúšobnej dobe ku dňu 05.06.2013. Ani nie po dvoch dňoch od odoslania daného listu odhlásil žalobkyňu z poisťovní, pričom zásielka sa mu ako nedoručená vrátila poštou až 11.06.2013. Ak by aj bolo pravdivé tvrdenie žalovaného o tom, že v zmysle poštových podmienok Slovenskej pošty mohol zasielať list žalobkyňi o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe prostredníctvom Slovenskej pošty so skrátenou odbernou lehotou v zmysle poštových podmienok Slovenskej pošty, tak by potom pracovný pomer nemohol skončiť ku dňu 05.06.2013, ale skončil by až dňom 11.06.2013. Žalobkyňa zdôraznila, že zásielka, ktorá sa zasiela ako doporučená, sa v prípade neprevzatia adresátom taktiež vracia odvolateľovi späť ako doporučená zásielka, t.j. žalovaný si jeho posielanú poštovú zásielku zo dňa 03.06.2013 prevzal ako nedoručenú (vrátenú) dňa 11.06.2013. Doporučenú zásielku, ktorú mu zasielala žalobkyňa dňa 31.05.2013 (okamžité skončenie pracovného pomeru) bola žalovanému doručovaná poštou 03.06.2013, si prevzal žalovaný až 17.06.2013. Pracovný pomer sa preto žalobkyňi skončil dňa 17.06.2013 na základe ňou podaného okamžitého skončenia pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že jej nebola vyplatená mzda do 15 dní po uplynutí splatnosti. Zároveň žalobkyňa zdôraznila, že žalovaný postupom v zmysle ust. § 77 Zákonníka práce nepoprel na súde žalobou okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré mu dala žalobkyňa.

Vo vzťahu ku skráteniu odbernej lehoty odosielateľom zásielky žalobkyňa zdôraznila, že pri určení skrátenej odbernej lehoty ide výslovne o zmluvný vzťah medzi odosielateľom a prepravcom (doručovateľom), v ktorom odosielateľ určí prepravcovi (doručovateľovi), do ktorej lehoty má doručovať zásielku adresátovi. Pre prípad, že si adresát zásielku nevyzdvihne, má doručovateľ zásielku po uplynutí určenej odbernej lehoty vrátiť späť odosielateľovi. Žalobkyňa ako adresátka na doručovanú listovú zásielku od žalovaného nebola zmluvnou účastníčkou tohto špeciálne upraveného spôsobu doručovania. Takýto spôsob doručovania sa medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu (t.j. medzi žalobkyňou /zamestnancom/ a žalovaným /zamestnávateľom/) nedohodol, a preto nie je možné, aby žalovaný v predmetnej veci takýmto spôsobom riešil doručovanie tak závažného rozhodnutia, ako je ukončenie pracovného pomeru. Týmto špekulatívnym konaním zo strany žalovaného sa žalobkyňa dostala v postavení zamestnanca do nerovnoprávneho postavenia so žalovaným v postavení zamestnávateľa pri doručovaní písomností v zmysle § 38 Zákonníka práce. Nie je pravdivé tvrdenie žalovaného v časti jeho odvolania, ktorým napáda výrok ohľadne skončenia pracovného pomeru. Taktiež je zavádzajúce tvrdenie žalovaného, že žalobkyňa vedela o skončení pracovného pomeru zo strany žalovaného, keďže sa bola zaevidovať na úrade práce dňa 10.06.2013. Žalobkyňa bola v predmetný deň na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny za účelom zistenia ďalšieho postupu v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré zaslala žalovanému dňa 31.05.2013. Pracovníčka úradu práce, sociálnych vecí a rodiny jej však oznámila, že konateľka žalovaného ju odhlásila zo sociálnej poisťovne ku dňu 05.06.2013, pričom nepovedala nič o skončení pracovného pomeru, ale len o odhlásení zamestnanca. Zároveň táto pracovníčka žalobkyňu upozornila, že by bolo najlepšie, aby sa zaevidovala na úrade práce do evidencie nezamestnaných čo najskôr, aby nevznikli nedoplatky na poisťnom, keďže žalobkyňa v tom čase dostala len 1/3 zo svojej mzdy za mesiac apríl 2013 a predpokladala, že žalovaný jej bude robiť problémy aj s vyplatením mzdy za mesiac máj, čo sa aj následne stalo. Tak, ako správne konštatoval prvostupňový súd, list s oznámením o ukončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ktorý zasielal žalovaný dňa 03.06.2013, sa do poznávacej sféry žalobkyne dostal až v rámci tohto súdneho konania, keď ho predložil súdu žalovaný. Prvostupňový súd sa vo svojom rozhodnutí podrobne zaoberal doručovaním listu od žalovaného, ktorého obsahom malo byť oznámenie o ukončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ako aj doručovaním listom od žalobkyne, ktorého obsahom bolo okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, s ktorého závermi sa žalobkyňa v celom rozsahu stotožňuje.

Pokiaľ ide o odvolacie námietky žalovaného proti druhému výroku rozsudku okresného súdu o jeho povinnosti zaplatiť žalobkyňi mzdu za mesiac apríl a máj 2013 s príslušenstvom, žalobkyňa podotkla, že v tejto časti svojho odvolania žalovaný zopakoval svoje tvrdenia prezentované v rámci prvostupňového konania. Všetky tieto jeho tvrdenia boli riadne podrobené dôkaznému konaniu zo strany okresného

súdu a tieto ním boli aj správne vyhodnotené. Prvostupňový súd sa vo svojom konaní podrobne zaoberal vecnou stránkou daného sporu v časti vzniku pracovného pomeru medzi účastníkmi konania, následného priebehu udalostí počas trvania pracovného pomeru, pracovnou náplňou žalobkyne v nadväznosti na vytvorenie jej pracovných podmienok a práce v čase, keď priestory lekárne boli v štádiu dokončovania stavebných úprav, stavebného čistenia a upratovania po období kolaudácie, zariadenia časti lekárne a pracovného miesta, vybavenia nevyhnutným technickým zariadením a či bolo povolenie na poskytovanie lekárenských služieb v čase trvania pracovného pomeru žalovanému vydané. Okresný súd vykonal aj podrobné dokazovanie v časti výšky a spôsobu vyplácania mzdy žalobkyňi v nadväznosti na dojednané zmluvné podmienky o mzde a jej dochádzky do zamestnania podľa pokynov žalovaného. Zaoberal sa aj otázkou nerovnomerného postavenia (diskrimináciou) žalobkyne zo strany žalovaného, ktorá nastala po tom, ako s ňou bol ukončený pracovný pomer. Pokiaľ žalovaný predložil do spisu fotodokumentáciu, ktorá má preukazovať, v akom stave boli priestory s tým, že žalobkyňa mala dobré pracovné podmienky a vybudované pracovisko, žalovaná uviedla, že v danom prípade boli zobrazené len priestory sociálneho zariadenia a prázdneho budúceho skladu liečiv po upratovaní, a to bez nábytku. Tieto fotografie boli vyhotovené po niekoľkodňovom upratovaní žalobkyňou v mesiaci apríl 2013. Nejedná sa však o hlavné priestory budúcej lekárne, kde sa mali lieky vydávať. Hlavné priestory neboli prevádzkyschopné ani v čase ukončenia pracovného pomeru. K dispozícii nebolo prakticky nič, v prázdnych miestnostiach neboli ani dvere a osobne veci mala žalobkyňa uložené na parapetnej doske. Budova budúcej lekárne nebola ani skolaudovaná. Kolaudácia prebehla v druhej polovici mesiaca máj 2013 a do prevádzky bola lekáreň spustená až v mesiaci 7/2013. Navyše prevádzkový a hygienický poriadok vypracovala žalobkyňa z vlastnej iniciatívy, a nie na pokyn konateľky žalovaného v čase, keď sa na stavbe pracovalo a keď podľa pokynov p. W. zostávala doma. Z uvedených dôvodov dané návrhy dokumentov posielala žalobkyňa aj mailovou adresou zo svojej domácej adresy. Konateľka žalovanej po celý čas trvania pracovného pomeru nedávala žalobkyňi žiadne príkazy, túto kompetenciu prenechala na svojho priateľa p. W., ktorý mal aj písomnú plnú moc na zastupovanie žalovaného. Pokiaľ žalovaný namietal, že žalobkyňa si nebola pozrieť priestory budúcej lekárne, žalobkyňa zdôraznila, že takáto možnosť jej zo strany žalovaného nebola ponúknutá, aj keď o ňu prejavila záujem SMS správou zo dňa 02.04.2013. Zároveň však žalobkyňa mala prisľúbené od zamestnávateľa, že dostane vyplatenú celú mzdu. Okrem toho aj druhá pracovníčka p. V., ktorej mala byť ponúkaná možnosť pozrieť si priestory budúcej lekárne, nevolila odchod a podpísala pracovnú zmluvu, keďže sprevádzkovanie pracoviska je úlohou zamestnávateľa. V prípade p. V. sa však konateľka žalovanej neskúšala znížiť jej mzdu na 60 %, nepostupovala voči nej vymyslenými absenciami, ako to urobila voči žalobkyňi. Aj po nástupe ďalšej farmaceutky od 01.05.2013 spolu so žalobkyňou upratovali na budúcom pracovisku počas mesiaca máj 2013. Žalobkyňa odpracovala s Mgr. V. prevažne rovnaký pracovný čas. Žalobkyňa totiž vozila Mgr. V. na pracovisko a domov svojím autom. Napriek tomu mala Mgr. V. zaplatenú zo strany žalovaného plnú mzdu. Žalobkyňa však podala okamžité skončenie pracovného pomeru a následne jej žalovaný vypísal absencie, čo preukazuje, že žalovaný diskriminuje zamestnancov, ktorí sa oprávnené ohradia voči nesprávnym postupom zamestnávateľa. Pokiaľ žalovaný vo svojom opravnom prostriedku rozsiahlo opisuje mzdovú časť, ktorá sa týkala žalobkyne, žalobkyňa poukázala na skutočnosti, ktoré tvrdila a preukázala v prvostupňovom konaní a na ktorých zotrvala. Prvostupňový súd sa podrobne zaoberal aj touto časťou uplatňovaného nároku a riadne danú vec zistil a správne právne odôvodnil. V odvolaní nie sú zo strany žalovaného uvedené nové skutočnosti, ktoré by mohli mať vplyv na zmenu napadnutého rozhodnutia.

Krajský súd ako súd odvolací po zistení, že odvolanie bolo podané včas a smerovalo proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom, preskúmal rozsudok okresného súdu (v spojení s opravným uznesením) v rozsahu a z dôvodov uvedených v odvolaní (podľa § 212 ods. 1, 2 písm. b) O.s.p.) a po preskúmaní ho bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p. za použitia § 156 ods. 3 O.s.p.) v spojení s opravným uznesením ako vecne správny podľa § 219 ods. 1 O.s.p. potvrdil.

Odvolací súd po preskúmaní napadnutého rozsudku (v spojení s opravným uznesením) i konania, ktoré mu predchádzalo, dospel k záveru, že okresný súd v prejednávanej veci zistil skutkový stav v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností, na podklade vykonaného dokazovania dospel ku správnym skutkovým zisteniam a žalobu žalobkyne o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe a o zaplatenie sumy 1.203,93 Eur aj správne právne posúdil. Nakoľko i odôvodnenie písomného vyhotovenia rozsudku napadnutého odvolaním zodpovedá kritériám uvedeným v ust. § 157 ods. 2 O.s.p., odvolací súd podľa § 219 ods. 2 O.s.p. konštatuje správnosť týchto dôvodov a v podstatných bodoch na ne odkazuje.

Súčasne odvolací súd preskúmal i námietky žalovaného uvedené v opravnom prostriedku a po ich preskúmaní dospel k záveru, že tieto nie sú dôvodné.

Z odvolacích námietok žalovaného vyplýva, že sa nestotožnil so skutkovými a právnymi závermi prvostupňového súdu tak, ako boli prezentované v odôvodnení napadnutého rozhodnutia.

V prvom rade odvolací súd zdôrazňuje, že do práva na spravodlivý proces nepatrí právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (IV. ÚS 252/04), ani právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby sa rozhodlo v súlade s jeho požiadavkami (I. ÚS 50/04). Do obsahu základného práva podľa článku 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivý proces podľa článku 6 ods. 1 Dohovoru nepatrí ani právo účastníka konania vyjadrovať sa k spôsobu hodnotenia ním navrhnutých dôkazov súdom, prípadne sa dožadovať ním navrhnutého spôsobu hodnotenia dôkazov (II. ÚS 3/97, II. ÚS 251/03). Prvostupňový súd v odôvodnení svojho rozhodnutia riadne uviedol, prečo tvrdenia žalovaného nepovažoval za pravdivé v kontexte všetkých ostatných vykonaných dôkazov. Na strane druhej bola tak v konaní preukázaná pravdivosť tvrdení žalobkyne. Z obsahu spisového materiálu vyplýva neunesenie dôkazného bremena žalovaného v tomto súdnom konaní. Odvolací súd vo všeobecnej rovine k výsledkom dokazovania a jeho hodnoteniu zo strany prvostupňového súdu pre úplnosť udáva, že v sporovom konaní primárne nesie dôkazné bremeno žalobca v súvislosti s tými tvrdeniami, ktoré umožňujú žalobe vyhovieť, ak budú tieto tvrdenia preukázané a na strane druhej i žalovaný nesie dôkazné bremeno tých tvrdení, ktorými odôvodňuje svoju obranu proti žalobe. Ak nie je možné zistiť určitú skutkovú okolnosť, ktorá je medzi účastníkmi sporná a pre rozhodnutie dôležitá, postihne nepriaznivý dôsledok toho účastníka, ktorý mal v súvislosti s ňou dôkaznú povinnosť. V danom prípade išlo o žalovaného a jeho skutkové tvrdenia a dôkazy navrhnuté v tomto konaní. Ak po vykonanom dokazovaní nie je možné urobiť záver ani o pravdivosti tvrdenia účastníka o určitej skutkovej okolnosti, ale ani záver o nepravdivosti tohto tvrdenia, znamená to, že tvrdená skutočnosť nebola preukázaná. Dôsledok neunesenia dôkazného bremena, v danom prípade na strane žalovaného, sa premietol do rozhodnutia súdu prvého stupňa.

Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozsudku odvolací súd ďalej dodáva, že ustanovenia § 72 Zákonníka práce vyplýva, že pracovný pomer môže v skúšobnej dobe skončiť zamestnávateľ aj zamestnanec, a to kedykoľvek v priebehu skúšobnej doby aj bez uvedenia dôvodu. K formálnym náležitostiam skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe patrí jeho písomná forma. Jej nedostatok však zákon nesankcionuje neplatnosťou tohto právneho úkonu. V danom prípade žalovaný v súlade s citovaným zákonným ustanovením zvolil pre skončenie pracovného pomeru so žalobkyňou písomnú formu - list zo dňa 03.06.2013, ktorý jej zaslal poštou. Pri jeho doručovaní žalobkyňi bol však žalovaný povinný postupovať v súlade s ust. § 38 Zákonníka práce. Uplatnenie práva alebo splnenie povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch predpokladá získanie kvalifikovanej vedomosti druhého účastníka alebo príslušného orgánu o už uskutočnenom alebo o zamýšľanom úkone, resp. o jeho vôli dosiahnuť svojim konaním určité zákonom ustanovené právne následky. Písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk (§ 38 ods. 1 Zákonníka práce). V danom prípade žalovaný doručoval žalobkyňi list zo dňa 03.06.2013, ktorej obsahom bolo skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, len ako jednoduchú doporučenú zásielku, teda nie zásielku určenú adresátovi do vlastných rúk. Z uvedeného dôvodu ani po vrátení tejto zásielky poštovým podnikom žalovanému s poznámkou „neprevzatá v odbernej lehote“, nemohol tento jeho úkon privodiť zamestnávateľom zamýšľané, t.j. platné skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe so žalobkyňou. Argumentácia žalovaného o jeho práve odosielateľa skrútiť v zmysle poštového poriadku odbernú lehotu zásielky adresátovi je preto bez právneho významu. Tak, ako vyplynulo z dokazovania pred prvostupňovým súdom, tento úkon sa do poznávacej sféry žalobkyne dostal až v priebehu tohto súdneho konania a po tom, čo žalobkyňa platne skončila so žalovaným pracovný pomer okamžitým skončením podľa § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalovaný pritom neplatnosť skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením zo strany žalobkyne neuplatnil na súde žalobou v lehote upravenej v ust. § 77 Zákonníka práce a preto akákoľvek jeho argumentácia vo vzťahu k tomuto právnomu úkonu je v tomto konaní právne irelevantná. Pracovný pomer žalobkyne u žalovaného sa preto skončil dňom 17.06.2013, kedy si žalovaný prevzal okamžité zrušenie pracovného pomeru, ktoré mu dala žalobkyňa listom zo dňa 31.05.2013.

Okresný súd preto postupoval správne, keď určil, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ktoré dal žalovaný žalobkyni podľa § 72 ods. 1 Zákonníka práce listom zo 03.06.2013 je neplatné.

Vo vzťahu k výroku okresného súdu o povinnosti žalovaného zaplatiť žalobkyni nevyplatenú mzdu a jej náhradu za mesiace apríl a máj 2015 s príslušenstvom odvolateľ vo svojom oprávnom prostriedku len zopakoval argumentáciu prezentovanú v prvostupňovom konaní. Vyplýva z nej, že sa nestotožnil so skutkovými a právnymi závermi prvostupňového súdu tak, ako boli uvedené v odôvodnení napadnutého rozhodnutia. Okresný súd v ňom podrobne uviedol prečo je nárok navrhovateľky aj v tejto časti dôvodný, keď vychádzal z ním vykonaného rozsiahleho dokazovania. S jeho závermi sa v celom rozsahu stotožnil i krajský súd, na ktoré poukazuje.

Podľa názoru odvolacieho súdu v danej veci okresný súd postupoval v súlade s ust. § 132 O.s.p., podľa ktorého dôkazy súd vyhodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivosť prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, včítane toho, čo uviedli účastníci. Z ustálenej judikatúry Ústavného súdu SR vyplýva, že všeobecný súd nemusí dať v odôvodnení svojho rozhodnutia odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale iba na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných účastníkmi konania, čo v danom prípade bolo splnené. Odvolací súd zhodne s okresným súdom dospel k záveru o dôvodnosti nároku žalobkyne uplatneného žalobou. Úvaha okresného súdu v prejednávanej veci nebola ľubovoľná, ale vychádzala z dostatočne zisteného skutkového stavu a zodpovedala skutočnostiach, ktoré boli v dokazovaní zistené, vyhodnotenia a závery okresného súdu neboli v rozpore s tým, čo bolo v konaní preukázané, a ani v rozpore s formálnou logikou. Navyiac, okresný súd výsledky hodnotenia dôkazov zahrnul aj do odôvodnenia napadnutého rozsudku a v súlade s § 157 ods. 2 O.s.p. dostatočne vysvetlil, ktoré skutočnosti považoval za rozhodné, preukázané a z ktorých dôkazov vychádzal, akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil.

Na základe vyššie uvedených skutočností a dôvodov odvolací súd rozsudok okresného súdu vo veci samej, i v závislom výroku o trovách konania, proti ktorému odvolateľ nevzniesol žiadne odvolacie námietky, v spojení s jeho opravným uznesením, ako vecne správny p o t v r d i l .

O trovách tohto odvolacieho konania rozhodne súd prvého stupňa v súlade s ust. § 224 ods. 4 O.s.p., keďže s poukazom na ust. § 151 ods. 1 a 3 O.s.p. si súd prvého stupňa rozhodnutie o trovách konania ponechal na samostatné rozhodnutie do 30 dní po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Toto rozhodnutie senátu odvolacieho súdu bolo prijaté hlasovaním pomerom hlasov 3 : 0 .

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie n i e j e prípustné.