

Súd: Krajský súd Nitra  
Spisová značka: 9CoPr/5/2015  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4214201593  
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 10. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ingrid Radošická Vallová  
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2016:4214201593.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedníčky senátu Mgr. Ingrid Radošickej Vallovej a členov senátu JUDr. Kataríny Marčekovej a Mgr. Andrey Szombathovej-Polákovej, v právnej veci žalobkyne: U. D., nar. XX. XX. XXXX, bytom P.-L., X. XXX/XX, zastúpená JUDr. Ľubicou Bičianovou, advokátkou, so sídlom Komárno, Záhradnícka 16/II, proti žalovanej: H. P., nar. XX. XX. XXXX, bytom A., C. XXX, t. č. P.-L., X. XXX/XX, zastúpená Mgr. Danielou Oravczovou, advokátkou, so sídlom Komárno, Nám. M. R. Štefánika 6, o úpravu potvrdenia o zamestnaní, o odvolaní žalovanej proti rozsudku Okresného súdu Komárno zo dňa 21. novembra 2014 č. k. 14Cpr/1/2014-70 takto

### **r o z h o d o l :**

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e .**

Žalobkyni priznáva nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

### **o d ô v o d n e n i e :**

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobe vyhovel a žalovanej uložil povinnosť upraviť potvrdenie o zamestnaní žalobkyni tak, že v časti vydania potvrdenia uvedie ako dátum vydania deň 02. 12. 2013 a v časti ohľadne trvania zamestnania uvedie údaj: od 01. 04. 2002 do 31. 05. 2013, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Žalovanú zároveň zaviazal zaplatiť žalobkyni náhradu trov konania k rukám jej právnej zástupkyne titulom súdneho poplatku sumu vo výške 99,50 eura a titulom trov právneho zastúpenia sumu vo výške 419,46 eura do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Po právnej stránke rozhodnutie odôvodnil ust. § 63 ods. 1 písm. a), § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, § 61, § 75 ods. 2, 3 Zákonníka práce, ako aj vykonaným dokazovaním. Dospel k záveru, že žaloba bola podaná dôvodne. Medzi stranami nebolo sporné, že medzi nimi existoval pracovno-právny vzťah založený pracovnou zmluvou zo dňa 01. 04. 2002. Rovnako nebolo sporné, že pracovno-právny vzťah medzi účastníkmi konania bol ukončený výpoveďou zo strany žalovanej ako zamestnávateľa a to z dôvodu v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 Zákonníka práce, t. j. z dôvodu rušenia zamestnávateľa. Sporný medzi účastníkmi bol však dátum ukončenia pracovného pomeru, ktorá skutočnosť mala za následok iniciovanie tohto konania, keď dátum ukončenia pracovného pomeru a dátum vydania potvrdenia o zamestnaní je dôvodom podaného návrhu na úpravu potvrdenia o zamestnaní. V danej veci, ako vyplynulo z dátumu výtlačku formulára - Potvrdenia o zamestnaní, tento bol žalovanou vyhotovený dňa 02. 12. 2013, pričom v tento deň bol i doručený žalobkyni. Žalobkyňa s obsahom vystaveného potvrdenia o zamestnaní nesúhlasila, čo oznámila žalovanej v písomnom podaní zo dňa 02. 12. 2013 a žiadala o úpravu potvrdenia o zamestnaní v časti dátumu jeho vydania a v časti údajov o dobe trvania pracovného pomeru. Na túto žiadosť žalovaná nereagovala. Z tohto dôvodu žalobkyňa podala na súde prvej inštancie návrh na začatie konania dňa 29. 01. 2014, pričom súd konštatuje, že tento bol zo strany žalobkyne podaný v lehote v zmysle § 75 ods. 3 Zákonníka práce. Súd dospel k záveru, že pre rozhodnutie o podanom návrhu a jeho dôvodnosti bolo potrebné riešiť ako otázku predbežnú skutočnosť, kedy došlo medzi účastníkmi konania k platnému skončeniu pracovno-právneho vzťahu, zistenie ktorého

údaja je kľúčovým pre posúdenie, či údaj o dátume ukončenia pracovného pomeru bol v potvrdení o zamestnaní uvedený správne. Vykonaným dokazovaním mal za preukázané, že žalovaná doručila žalobkyni dňa 28. 02. 2013 písomné podanie, v ktorom uviedla, že so žalobkyňou bol ukončený pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce z dôvodu zrušenia zamestnávateľa. V tomto podaní bolo tiež uvedené, že pracovný pomer bol ukončený dňa 30. 08. 2010. Súd, riešiac skutočnosť, kedy došlo medzi účastníkmi k platnému ukončeniu pracovného pomeru, vychádzajúc z obsahu predmetného oznámenia, dospel k záveru, že toto oznámenie je výpoveďou z pracovného pomeru, keďže v tomto podaní bolo žalobkyni oznámené ukončenie pracovného pomeru a bol v ňom ustálený dôvod ukončenia pracovného pomeru v zmysle § 62 ods. 2 Zákonníka práce, pričom túto výpoveď súd považoval za platný právny úkon, keďže bola urobená písomne a bola žalobkyni ako zamestnancovi doručená. Nakoľko pracovný pomer nemožno skončiť spätne, súd, postupujúc podľa § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce dospel k záveru, že k platnému ukončeniu pracovného pomeru došlo uplynutím doby 3 mesiacov, počnúc od prvého dňa nasledujúceho po doručení výpovede. Tento záver súdu v konaní zo strany žalovanej vyvrátený nebol, keď žalovaná v priebehu konania neunesla dôkazné bremeno a nepreukázala, že medzi účastníkmi konania došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru dňa 30. 08. 2010. Sama žalovaná v priebehu konania uviedla, že so žalobkyňou sa len ústne dohodla na skončení pracovného pomeru k 30. 08. 2010, čo však ničím nepreukázala, keďže žalobkyňa túto skutočnosť popiera. Avšak k písomnej výpovedi z pracovného pomeru nedošlo. Súd sa preto stotožnil s názorom žalobkyne, ktorá považovala podanie žalovanej zo dňa 27. 02. 2013 za výpoveď z pracovného pomeru, pričom dátum ukončenia pracovného pomeru správne vyhodnotila aplikáciou ust. § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, bez ohľadu na to, že žalovaná uviedla dátum skončenia pracovného pomeru dňa 30. 08. 2010, keďže pracovný pomer nemožno skončiť spätne. Preto súd, konštatujúc, že medzi účastníkmi konania došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru dňa 31. 05. 2013, považoval daný návrh na začatie konania v časti úpravy potvrdenia o zamestnaní, v časti uvedenia doby trvania zamestnania za dôvodný. Žalovanej preto uložil povinnosť upraviť potvrdenie o zamestnaní v časti údajov o trvaní zamestnania uvedením údajov od 01. 04. 2002 do 31. 05. 2013. Pokiaľ ide o podaný návrh na začatie konania v časti o uloženie povinnosti upraviť potvrdenie o zamestnaní v časti údajov o dátume jeho vydania, súd považuje návrh na začatie konania v tejto časti za dôvodný. Poukazuje na skutočnosť, že potvrdenie o zamestnaní je zamestnávateľ povinný vydať po skončení pracovného pomeru. V danom prípade k skončeniu pracovného pomeru medzi účastníkmi konania došlo dňa 31. 05. 2013, teda žalovanou vydané potvrdenie o zamestnaní s dátumom jeho vydania dňa 30. 08. 2010 bolo zo strany žalobkyni správne napadnuté a jej návrh na úpravu potvrdenia o zamestnaní v navrhnutom rozsahu bol podaný dôvodne. Ako vyplynulo z potvrdenia o zamestnaní, formulár tohto potvrdenia bol stiahnutý z internetovej stránky [www.post.sme.sk](http://www.post.sme.sk) <<http://www.post.sme.sk>> dňa 02. 12. 2013. Na spodnej časti tohto formuláru aj bol uvedený údaj, ako aj dátum, kedy došlo k stiahnutiu tohto formulára a vyhotoveniu jeho výtlačku. Súd preto vyhovel návrhu i v časti úpravy potvrdenia o zamestnaní v časti jeho vydania a žalovanej uložil povinnosť upraviť potvrdenie o zamestnaní v časti jeho vydania uvedením dátumu 02. 12. 2013. O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 OSP a žalobkyni ako úspešnej účastníčke konania priznal náhradu trov, ktorá pozostáva zo zaplateného súdneho poplatku zo žaloby vo výške 99,50 eura a z trov právneho zastúpenia za 6 úkonov právnej služby po 61,87 eura, RP 6x 8,04 eura, celkovo vo výške 419,46 eura. Lehotu na plnenie súd určil podľa § 160 ods. 1 OSP.

2. Rozsudok súdu prvej inštancie napadla v zákonnej lehote odvolaním žalovaná, ktorá sa domáhala jeho zmeny a zamietnutia žaloby. Namietala, že súd prvej inštancie na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci a z nepoužitia správneho ustanovenia právneho predpisu. Trvala na tom, že pracovný pomer so žalobkyňou ukončila v ústnej forme s účinnosťou ku dňu 30. 08. 2010 z dôvodu rušenia jej firmy ako živnostníčky, čo žalobkyňa zobrala na vedomie a takéto skončenie pracovného pomeru nijako nenamietala, naopak, bola s ním spokojná a súhlasila s ním. Jej podanie zo dňa 27. 02. 2013 nebolo výpoveďou, ako ho kvalifikuje žalobkyňa, ale písomným oznámením o skončení pracovného pomeru žalobkyne ústnou formou z dôvodu zrušenia firmy podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce ku dňu 30. 08. 2010. Pracovný pomer žalobkyne bol z jej strany ukončený v ústnej forme dňom 30. 08. 2010 a podaním zo dňa 27. 02. 2013 jej bolo len písomne doložené z dôvodu právnej istoty, vzhľadom na uvádzané okolnosti. Dôvod, ktorý pre skončenie pracovného pomeru uvádza žalobkyňa, a to rušenie firmy, nastal pozastavením jej činnosti ako podnikateľky od 13. 09. 2010, čo bolo preukázané výpisom zo živnostenského registra zo dňa 29. 07. 2013. Živnosť mala prerušenú do 12. 09. 2013, ku ktorému dňu podnikateľskú činnosť ukončila. Aby od septembra 2010 mohla svoju živnosť pozastaviť, ukončila všetky pracovné pomery so zamestnancami, vrátane toho so žalobkyňou, čo dokazuje aj potvrdenie Sociálnej

poisťovne, pobočka Komárno zo dňa 23. 09. 2014. V ďalšom oznámení zo dňa 22. 09. 2014 Sociálna poisťovňa, pobočka Komárno súdu uviedla, že žalobkyňa bola ako zamestnanec u nej evidovaná do 30. 08. 2010. Aj uvedené nasvedčuje jej tvrdeniu, že pracovný pomer so žalobkyňou ukončila ústnou formou výpoveďou z dôvodu rušenia firmy - pozastavenia podnikania v auguste 2010. V konaní riadne zdôvodnila, prečo pristúpila napokon k písomnému oznámeniu o skončení pracovného pomeru zo dňa 27. 02. 2013. Sociálna poisťovňa, pobočka Komárno na základe žiadosti súdu odpoveďou zo dňa 22. 09. 2014 oznámila súdu, že žalobkyňa je v jej informačnom systéme evidovaná ako fyzická osoba, ktorá sa osobne a celodenne stará o dieťa do 6 rokov veku a to nepretržite od 16. 11. 2016 až do súčasnosti. V tejto súvislosti poukázala na ust. § 15 ods. 1 písm. c) zák. č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Registračný list vyplnený žalobkyňou nie je možné podľa jej názoru vyhodnotiť inak ako tak, že žalobkyňa dňa 16. 11. 2012 samu seba nepovažovala za zamestnankyňu žalovanej, ale označila sa ako osoba bez pracovného pomeru, ako poistenec štátu, a takisto je aj evidovaná doteraz. Namietala, že súd prvej inštancie fakticky odignoroval tento dôkaz pri dôkaznej núde, ktorá je v tomto konaní rovnako na strane žalobkyne, ako aj žalovanej. Ide o podstatný a rozhodujúci dôkaz nepriamo nasvedčujúci jej tvrdeniu, že pracovný pomer so žalobkyňou skončila k 30. 08. 2010 a žalobkyňa o tom vedela. Mala za to, že by bolo v rozpore so zákonnou logikou, aby žalobe žalobkyne bolo vyhovené, keď žiadala o úpravu potvrdenia o zamestnaní spôsobom, o ktorom je úplne zrejmé, že nezodpovedá skutočnosti. Žalobkyňa preto nemohla uniesť dôkazné bremeno, že až do obdržania písomného oznámenia zo dňa 27. 02. 2013, t. j. do 28. 02. 2013 bola v domnienke, že jej pracovný pomer so žalovanou trvá. Napriek tomu, že bola v dôkaznej núdzi ohľadne preukázania, že pracovný pomer so žalobkyňou skončil v roku 2010, na druhej strane bolo ale nespochybniteľne preukázané, že najneskôr 16. 11. 2012 obidve účastníčky konania a predmetného pracovno-právneho vzťahu tento považovali za ukončený, t. j. aj žalobkyňa, ktorá to fakticky deklarovala vyplnením a podaním uvedeného Registračného listu fyzickej osoby Sociálnej poisťovni, pobočka Komárno. Vzhľadom k tomu, že žalobkyňa k napadnutiu žalobou o neplatnosť skončenia pracovného pomeru v zákonnej lehote nepristúpila, mal súd považovať jej pracovný pomer za platne ukončený, ak nie ku dňu 30. 08. 2010, tak najneskôr ku dňu 16. 11. 2012, kedy ho sama žalobkyňa za takýto považovala, keď sa označila za osobu bez pracovno-právneho pomeru a zamestnávateľa, čo logicky možno vyvodit', že mala za to, že došlo k jeho platnému skončeniu, čo potvrdila aj svojím konaním. Z dôvodu nesprávne nezisteného skutkového stavu a následne nesprávneho právneho posúdenia veci navrhla, aby odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a žalobu žalobkyne zamietol.

3. K podanému odvolaniu žalovanej sa písomne vyjadrila žalobkyňa, ktorá navrhla rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdiť a priznať jej náhradu trov odvolacieho konania. Zdôraznila, že svojím návrhom neuplatňuje ani nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, ale nároky, na ktoré má právo po skončení pracovného pomeru v zmysle § 75 ods. 2 Zákonníka práce. Opätovne poukázala na tú skutočnosť, že pracovný pomer so žalovanou mala uzatvorený na dobu neurčitú, pričom doporučeným listom zo dňa 27. 02. 2013 jej žalovaná oznámila, že jej pracovný pomer skončil späťne dňa 30. 08. 2010 podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce (výpoveďou) z dôvodu rušenia firmy. Keďže nemala vedomosť o skončení pracovného pomeru zo strany žalovanej ku dňu 30. 08. 2010, oznámenie žalovanej zo dňa 27. 02. 2013 považovala za výpoveď. Vychádzajúc z ust. § 62 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce jej potom od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovedi začala plynúť 3-mesačná výpovedná doba a skončila dňom 31. 05. 2013. Tvrdenia žalovanej o skončení pracovného pomeru výpoveďou ústnou formou ku dňu 30. 08. 2010 považuje za špekulatívne a nepodložené žiadnym dôkazom. Pokiaľ žalovaná v odvolaní tvrdila, že písomným podaním zo dňa 27. 02. 2013 jej len oznamovala skončenie pracovného pomeru ústnou formou ku dňu 30. 08. 2010 z dôvodu právnej istoty je vyvrátené jej vlastným tvrdením v konaní vedenom na OS Komárno pod sp. zn. 13Cpr/3/2013. Je síce pravdou, že žalovaná dňa 23. 09. 2010 pozastavila svoju činnosť, ktorá skutočnosť vyplýva zo živnostenského registra a k ďalšiemu kroku pristúpila aj tak, že jednoducho ju odhlásila zo sociálneho poistenia príslušnej pobočky v Komárne, kde nemusela predkladať žiadne doklady o skončení pracovného pomeru s ňou. Sociálna poisťovňa tak učinila na základe oznámenia zamestnávateľa o odhlásení zamestnanca bez predkladania dôkazov o skutočnom skončení pracovného pomeru. Svoju žiadosť o registráciu v sociálnej poisťovni od 16. 11. 2012 v konaní vysvetlila a zdôraznila, že pri svojej osobnej návšteve pobočky Sociálnej poisťovni v Komárne zistila, že ju žalovaná odhlásila zo sociálneho poistenia od 31. 08. 2010. Registráciu za daných okolností vykonala na základe doporučenia zamestnancov v pobočke Sociálnej poisťovni. Ani jej registrácia v Sociálnej poisťovni týmto dňom nedokazuje ukončenie pracovného pomeru u žalovanej k 30. 08. 2010, resp. ku dňu 16. 11. 2012. Z registrácie nie je možné odvodzovať dobu trvania jej pracovného pomeru u

žalovanej. Má za to, že žalovaná neuniesla dôkazné bremeno a nepreukázala, že jej pracovný pomer platne skončila ku dňu 30. 08. 2010.

4. Krajský súd v Nitre ako odvolací súd (§ 34 Civilného sporového poriadku, ďalej len „CSP“) v zmysle § 378 ods. 1 a § 380 ods. 1 CSP, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania preskúmal napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie bez nariadenia odvolacieho pojednávania a dospel k záveru, že odvolanie žalovanej nie je dôvodné a rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdiť.

5. Podľa § 387 odsek 1 CSP odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

Ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody (odsek 2 citovaného §-u).

6. Predmetom konania bolo uloženie povinnosti žalovanej opraviť vydané potvrdenie o zamestnaní v zmysle § 75 ods. 3 Zákonníka práce. Z potvrdenia o zamestnaní vyplynulo, že toto bolo žalovanou datované dňa 30. 08. 2010, pričom údaj o trvaní pracovného pomeru žalobkyne bol uvedený od 01. 04. 2002 do 30. 08. 2010. Vykonaným dokazovaním bolo nesporne preukázané, že medzi žalobkyňou a žalovanou existoval pracovno-právny vzťah založený pracovnou zmluvou zo dňa 01. 04. 2012, keď žalovaná podnikala pod obchodným menom Marta Hradečná - NOVOSLUŽBA, IČO: 30 119 472. Žalovaná ako podnikajúci subjekt mala pozastavenú živnostenskú činnosť v období od 13. 09. 2010 do 12. 09. 2013, kedy svoju činnosť úplne ukončila. Podaním zo dňa 27. 02. 2013, ktoré bolo doručené žalobkyňi dňa 28. 02. 2013, žalovaná oznamuje žalobkyňi skončenie pracovného pomeru, pričom uvádza, že pracovný pomer žalobkyňi sa skončil dňa 30. 08. 2010 podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce z dôvodu rušenia firmy. Ďalej sa v oznámení uvádza, že táto skutočnosť bola žalobkyňi oznámená ústnou formou, teraz to žalovaná dokladá písomne. Žalobkyňa sa v konaní bránila, že písomné podanie zo dňa 27. 02. 2013 považovala za výpoveď, keď reálne vykonávala pre žalovanú prácu do 18. 06. 2009, kedy sa stala práceneschopnosťou, následne od 16. 12. 2009 do 12. 01. 2013 bola na rodičovskej dovolenke, od 13. 01. 2013 do 09. 03. 2013 bola práceneschopná a od 10. 03. 2013 až do súčasnosti je opäť na rodičovskej dovolenke. Na prelome rokov 2012-2013 jej bolo v pobočke Sociálnej poisťovni oznámené, že jej zamestnávateľ, počnúc od 30. 08. 2010 za ňu neplatí odvody a bolo jej poradené, aby sa zaevidovala ako osoba nezamestnaná, čo aj urobila. Poprela ústne ukončenie pracovného pomeru v roku 2010, a keďže jej nebola doručená výpoveď, mala za to, že jej pracovný pomer musí trvať, a preto v tom období túto vec neriešila. Žalovaná sa v konaní bránila, že výpoveď dala žalobkyňi v auguste 2010 ústnou formou, keď na skončení pracovného pomeru sa dohodli, pretože ona mala v tom období vážne rodinné problémy a v tom čase zvažovala aj pozastavenie činnosti. Keďže došlo k ukončeniu pracovného pomeru len ústne, po porade s právnikom zaslala žalovanej oznámenie o skončení pracovného pomeru. Na žiadosť žalobkyňi o vydanie potvrdenia o zamestnaní zo dňa 05. 11. 2013 reagovala žalovaná, ktorá s dátumom 30. 08. 2010 vydala potvrdenie o zamestnaní pre žalobkyňu, kde uviedla, že bola zamestnaná od 01. 04. 2002 do 30. 08. 2010.

7. Pokiaľ súd prvej inštancie po vykonanom dokazovaní si riešil v prvom rade ako predbežnú otázku skutočnosť, kedy došlo medzi účastníkmi konania k platnému skončeniu pracovno-právneho vzťahu, zistenie ktorého údaja je kľúčové pre posúdenie, či údaj o dátume skončenia pracovného pomeru bol v potvrdení o zamestnaní uvedený správne, bol jeho postup správny. Súd prvej inštancie na základe vykonaného dokazovania správne zistil skutkový stav a vec správne posúdil po právnej stránke, a pokiaľ dospel k záveru, že žaloba žalobkyňi je dôvodná a žalovanej uložil povinnosť upraviť potvrdenie o zamestnaní žalobkyňi tak, že v časti vydania potvrdenia sa uvedie ako dátum vydania deň 02. 12. 2013 a v časti ohľadne trvania zamestnania uvedie údaj od 01. 04. 2002 do 31. 05. 2013, je jeho rozhodnutie vecne správne, pričom odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozsudku a v podrobnostiach na tieto dôvody uvedené súdom prvej inštancie poukazuje ako na svoje vlastné bez toho, aby ich opakoval.

8. V zmysle § 75 ods. 2 a 3 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní (zamestnanec nemusí o potvrdenie žiadať) a uviesť v ňom skutočnosti uvedené v § 75 ods. 2 písm. a) až f) Zákonníka práce. Okrem ďalších náležitostí je zamestnávateľ povinný uviesť v potvrdení o zamestnaní predovšetkým dobu trvania pracovného pomeru. V prípade, ak zamestnanec s

obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa zamestnanec v lehote 3 mesiacov odo dňa, keď sa o jeho obsahu dozvedel, domáhať na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný potvrdenie o zamestnaní primerane upraviť. V prípade, že zamestnávateľ odmietne zamestnancovi vydať potvrdenie o zamestnaní, porušuje tým pracovno-právne predpisy.

9. Súd prvej inštancie sa správne prioritne zaoberal tým, či žaloba v zmysle § 75 ods. 2 a 3 Zákonníka práce bola uplatnená v 3-mesačnej prekluzívnej lehote, pričom správne skonštatoval, že žaloba zo strany žalobkyne bola podaná v lehote v zmysle § 75 ods. 3 Zákonníka práce, keď žalobkyňa sa o obsahu potvrdenia o zamestnaní dozvedela dňa 02. 12. 2013 a žalobu na súde prvej inštancie podala dňa 29. 01. 2014, čiže v zákonom stanovenej lehote. Rovnako správne postupoval, keď si predbežne riešil skutočnosť, kedy došlo medzi účastníkmi konania k platnému skončeniu pracovného pomeru, aby vedel dospieť k záveru, či žaloba o uložení povinnosti žalovanej upraviť potvrdenie o zamestnaní ohľadne trvania zamestnania je dôvodná alebo nie.

10. Zákonník práce kogentným spôsobom upravuje spôsoby skončenia pracovného pomeru, čo znamená, že inak ako zákonnými spôsobmi nemožno platne skončiť pracovný pomer. Navyše, limity pre zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom sú zákonom uložené striktnejšie než pre zamestnancov. Zákonník práce teda ponúka niekoľko možností ako môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom - skončenie pracovného pomeru dohodou, výpoveďou, okamžité skončenie pracovného pomeru a skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Najjednoduchším spôsobom skončenia pracovného pomeru je dohodnúť sa na jeho skončení so zamestnancom. Ak sa však zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú, je možné potom skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo okamžite, ak vzniknú dôvody pre ich použitie. Na to, aby došlo k skončeniu pracovného pomeru dohodou sa vyžaduje platný 2-stranný právny úkon, a to prejavenie vôle oboch strán - zamestnanca i zamestnávateľa - dohodnúť sa na skončení pracovného pomeru a to dohodou. Dohoda však musí byť uzatvorená slobodne a zamestnávateľ nesmie zamestnanca nútiť k jej uzatvoreniu. Podľa § 60 Zákonníka práce však musí mať dohoda o skončení pracovného pomeru písomnú formu a musia v nej byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak o to zamestnanec požiada alebo, ak dôvodom skončenia pracovného pomeru sú organizačné zmeny u zamestnávateľa. Zákonník práce síce vyžaduje písomnú formu dohody, ak je však dohoda uzatvorená len ústne, je platná, ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru. V takomto prípade nie je postup zamestnávateľa v súlade so Zákonníkom práce, pretože môže byť pokutovaný zo strany Inšpektorátu práce, avšak môže mať aj ťažkosti s dokázaním skončenia pracovného pomeru a to v prípadoch, kedy zamestnanec bude tvrdiť, že on so skončením pracovného pomeru nesúhlasil.

11. Súd prvej inštancie správne skúmal, ako došlo k ukončeniu pracovno-právneho vzťahu medzi účastníkmi konania a na základe vykonaného dokazovania dospel k správne právne záveru, že žalovaná nepreukázala a neuniesla dôkazné bremeno o tom, že medzi ňou ako zamestnávateľkou a žalobkyňou ako zamestnankyňou došlo k platnému ukončeniu pracovného pomeru dňa 30. 08. 2010 ústnou dohodou. Žalovaná tvrdila a nerozporovala, že pracovný pomer k 30. 08. 2010 ukončila dohodou len ústne, avšak žalobkyňa v priebehu celého konania tvrdila, že k ukončeniu pracovného pomeru dohodou ku dňu 30. 08. 2010, a to ústnou formou, nikdy nedošlo. Keďže žalovaná ako zamestnávateľka nepostupovala v súlade so Zákonníkom práce a nepreukázala skončenie pracovného pomeru dohodou ani písomne, ani ústnou formou, neuniesla dôkazné bremeno, že k skončeniu pracovného pomeru došlo ku dňu 30. 08. 2010 dohodou a to ústnou formou. Pokiaľ žalovaná zaslala žalobkyňi oznámenie o skončení pracovného pomeru listom zo dňa 27. 02. 2013, súd prvej inštancie správne vyhodnotil tento právny úkon zo strany žalovanej ako výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce bez ohľadu na to, že v ňom bolo uvedené, že pracovný pomer končí dňa 30. 08. 2010, keďže je nesporné, že spätne nie je možné ukončiť pracovný pomer. Správne potom pristúpil k vyhodnoteniu plynutia výpovednej doby, ktorá začala plynúť 01. 03. 2013 a skončila plynúť dňa 31. 05. 2013.

12. Nedôvodná je potom námietka žalovanej v podanom odvolaní, že žalobkyňa sa mala domáhať na súde určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru v zákonnej prekluzívnej 2-mesačnej lehote, a keďže tak neučinila, platí zákonná fikcia platnosti skončenia jej pracovného pomeru ku dňu 30. 08. 2010. Vychádzajúc z vykonaného dokazovania takéto účinky vyplývajúce z ust. § 64 Zákonníka práce o domnienke (fikcii) skončenia pracovného pomeru, ak neplatnosť jeho rozviazania nebola v stanovenej

lehote uplatnená na súde, nemohli nastať, pretože toto ustanovenie predpokladá uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru právnym úkonom (výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe, ale aj dohodou), ktorý sa stal. Neplatný však môže len jestvujúci právny úkon. Keďže v konaní nebolo preukázané, že by k skončeniu pracovného pomeru medzi žalobkyňou a žalovanou došlo dohodou (či už ústnou alebo písomnou), keďže písomná dohoda o skončení pracovného pomeru neexistuje a žalovaná nepreukázala, že by konkludentne došlo k skončeniu pracovného pomeru dohodou, je táto námietka zo strany žalovanej nedôvodná. Súd prvej inštancie sa preto pri rozhodovaní o povinnosti upraviť potvrdenie o zamestnaní žalobkyne a to ohľadom doby trvania zamestnania správne zaoberal tým, či tu existuje právny úkon smerujúci k rozviazaniu pracovného pomeru a kedy na jeho základe skončil pracovný pomer týmto rozviazaním. Správne preto vyhodnotil, že k rozviazaniu pracovného pomeru, keďže iné platné skončenie pracovného pomeru preukázané nebolo, došlo uplynutím výpovednej doby na základe výpovede zo dňa 27. 02. 2013 a to uplynutím 3-mesačnej výpovednej doby, ktorá uplynula dňom 31. 05. 2013.

13. Pokiaľ žalovaná v priebehu celého konania, a najmä v podanom odvolaní, sa bránila tým, že súd prvej inštancie odignoroval podstatný a rozhodujúci dôkaz nasvedčujúci jej tvrdeniu, že pracovný pomer so žalobkyňou bol ukončený 30. 08. 2010, a to Registračný list fyzickej osoby, ktorý bol vyplnený a podaný žalobkyňou dňa 16. 11. 2012 Sociálnej poisťovni, pobočke Komárno, odvolací súd ani v tejto časti nepovažuje námietku žalovanej za právne irelevantnú. Skutočnosť, že žalobkyňa bola v Sociálnej poisťovni evidovaná ako osoba nemocensky poistená na základe poistného vzťahu s Martou Hradečnou - NOVOSLUŽBA v období od 01. 06. 2000 do 30. 08. 2010, kedy ju z poistenia žalovaná ako zamestnávateľka odhlásila, nemôže podľa názoru odvolacieho súdu mať vplyv na posúdenie doby trvania pracovného vzťahu medzi účastníkmi konania. Rovnako na pracovno-právny vzťah, jeho trvania, zmenu alebo zánik nemôže mať vplyv ani následná evidencia žalobkyne od 16. 11. 2012 v informačnom systéme Sociálnej poisťovne ako fyzická osoba, ktorá sa osobne stará o dieťa do 6 rokov, keď odvolací súd má za to, že pracovný pomer je možné skončiť iba z dôvodov kogentne ustanovených v Zákonníku práce a evidencia v Sociálnej poisťovni, resp. odhlásenie zamestnanca z evidencie nemôže mať vplyv na vznik, zmenu alebo zánik pracovného pomeru v súlade so Zákonníkom práce.

14. Napokon je potrebné poukázať i na konanie vedené pred súdom prvej inštancie pod sp. zn. 13Cpr/3/2013, v ktorom žalobkyňa proti žalovanému SIMA 2010, s. r. o. sa domáhala určenia trvania pracovného pomeru. V tomto konaní bola vypočutá žalovaná, ktorá uviedla, že so žalobkyňou sa rozprávala o rozviazaní pracovného pomeru, možno jej zabudla dať písomnú výpoveď, lebo mala vážne zdravotné problémy. Na otázku súdu, či oznámenie o skončení pracovného pomeru, ktoré bolo žalobkyňi doručené považuje za výpoveď z pracovného pomeru, žalovaná uviedla, že áno. K oznámeniu o skončení pracovného pomeru vyhotoveného dňa 27. 02. 2013 žalovaná uviedla, že tomuto listu žiadne písomné vyhotovenia rozviazania pracovného pomeru so žalobkyňou nepredchádzalo, len sa o tom bavili ústne. Vychádzajúc i z uvedených tvrdení žalovanej vo vyššie uvádzanom konaní je nesporné, že samotná žalovaná spochybnila, resp. nepreukázala, že došlo k ústnej dohode o rozviazaní pracovného pomeru so žalovanou ešte v roku 2010, čo nasvedčuje tomu, že až účelovo v tomto konaní jednoznačne tvrdí, že ku skončeniu pracovného pomeru so žalobkyňou došlo ústne ku dňu 30. 08. 2010 dohodou.

15. Z vyššie uvedených dôvodov, ako aj z dôvodov, ktoré podrobne uviedol súd prvej inštancie, odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

16. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa § 396 ods. 1 CSP a § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobkyňi, ktorá mala vo veci plný úspech, priznal náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie v zmysle § 262 ods. 2 CSP.

Toto rozhodnutie bolo v senáte prijaté pomerom hlasov 3 : 0.

#### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý

rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).