

Súd: Okresný súd Námestovo  
Spisová značka: 5C/143/2008  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5808203207  
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 10. 2017  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Miriam Srogončíková  
ECLI: ECLI:SK:OSNO:2017:5808203207.17

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Námestovo sudkyňou JUDr. Miriam Srogončíkovou v právnej veci žalobkyne: S. G., J.. XX.XX.XXXX, G. L. XX zastúpená splnomocneným zástupcom: Mgr. Dr. Anton Kušnír - advokát, so sídlom Žilina, Jána Reka 13, proti žalovanému: PRIMULA, s.r.o., Zuberec 373, IČO: 31 603 521, zastúpený: JUDr. Peter Tonhauser - advokát so sídlom v Banskej Bystrici, Námestie SNP č. 17 a BUKNA, advokátska kancelária s.r.o., so sídlom v Dolnom Kubíne, Jánoškova 1545, IČO: 36 865 044, v konaní o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

I/ Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 30. 06. 2008, dané žalovaným žalobkyni, je **n e p l a t n é**.

II/ Súd určuje, že dňom skončenia pracovného pomeru, založeného pracovnou zmluvou zo dňa 1. 12. 1997, uzatvorenej medzi žalobkyňou ako zamestnankyňou a žalovaným ako zamestnávateľom, je deň 30. 6. 2008.

III/ Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy 45 532,80 EUR brutto s úrokom z omeškania:

- 8,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 01. 09. 2008 do zaplataenia,
- 8,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 10. 2008 do zaplataenia,
- 7,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 11. 2008 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 12. 2008 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 1. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 2. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 3. 2009 do zaplataenia,
- 9,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 4. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 5. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 5. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 6. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 7. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 8. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 9. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 10. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 11. 2009 do zaplataenia,
- 6,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 12. 2009 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 1. 2010 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 2. 2010 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 3. 2010 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 4. 2010 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 5. 2010 do zaplataenia,
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1.6. 2010 do zaplataenia,

- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 7. 2010 do zaplata,ia,  
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 8. 2010 do zaplata,ia,  
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 9. 2010 do zaplata,ia,  
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 10. 2010 do zaplata,ia,  
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 11. 2010 do zaplata,ia,  
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 12. 2010 do zaplata,ia,  
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 1. 2011 do zaplata,ia,  
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 2. 2011 do zaplata,ia,  
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 3. 2011 do zaplata,ia,  
- 9 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 4. 2011 do zaplata,ia,  
- 9,25 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 5. 2011 do zaplata,ia,  
- 9,25 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 6. 2011 do zaplata,ia,  
- 9,25 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 7. 2011 do zaplata,ia,  
- 9,5 % ročne zo sumy 1264,80 EUR od 1. 8. 2011 do zaplata,ia,  
do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

IV/ Žalobkyňa má voči žalovanému právo na náhradu trov konania v rozsahu 100 %, ktoré budú vyčíslené v uznesení, vydanom po právoplatnosti rozsudku.

#### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou, doručenou súdu dňa 11. 08. 2008, doplnenou dňa 18. 05. 2009 sa žalobkyňa domáhala, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 30. 06. 2008 zo strany žalovaného je neplatné, pracovný pomer uzavretý pracovnou zmluvou zo dňa 01. 12. 1997 naďalej trvá, a že žalovaný je povinný poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy za obdobie od 01. 07. 2008 do doby opätovného pridelovania práce vo výške 1264,80 EUR mesačne s úrokom z omeškania, ktorého výška je uvedená vo výrokovej časti rozsudku, od 31. 08. 2008 do zaplata,ia. Žalobu odôvodnila tým, že na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01. 12. 1997 uzavrela žalobkyňa pracovný pomer u žalovaného na dobu neurčitú od 01. 12. 1997 na výkon práce V. s.r.o. s miestom výkonu práce - Hotel PRIMULA Zuberec. Mzda bola dojednaná na 9800,- Sk spolu s poskytnutím bytovej jednotky s výškou nájmu 1000,- Sk mesačne, ktorá mala byť zrážaná pri výplatách mesačných odmien za prácu. Ostatné dohodnuté podmienky boli upravené dodatkom č. 1 zo dňa 01. 10. 2000, na základe ktorého došlo k úprave základného platu na sumu 13000,- Sk a prémie do výšky 40%, od dátumu 01. 01. 2001. Dňa 30. 06. 2008 na valnom zhromaždení žalovaného bolo právnenmu zástupcovi žalobkyne doručené okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného s odôvodnením, že žalobkyňa závažným spôsobom porušila pracovnú disciplínu a to tým, že spôsobila schodok na peňažných prostriedkoch v pokladni zamestnávateľa - žalovaného, ktoré mali byť žalobkyni zverené žalovaným, čo mal preukázať inventúrnym súpisom ku dňu 31. 05. 2008. Ako ďalšie dôvody žalovaný uviedol:

- neodvedenie poisťného na zdravotné poistenie príslušným zdravotným poisťovniam za mesiace marec a apríl 2008

- vydanie nesprávneho pokynu účtovníčke spoločnosti, podľa ktorého účtovníčka nezaúčtovala všetky odpisy za rok 2007, v dôsledku čoho zamestnávateľ - žalovaný zaplatil vyššiu daň z príjmu fyzických osôb

- nepodpísanie koncoročných inventúr a štvrťročných stavov pokladne, neuzavretie dohôd s údržbárom, vodičom a účtovníčkou za zamestnávateľa - žalovaného, ktoré sú vyžadované všeobecnými právnymi predpismi.

Dňa 01. 07. 2008 žalobkyňa oznámila žalovanému, že nesúhlasí s ukončením pracovného pomeru a vyzvala žalovaného, aby zamestnával žalobkyňu naďalej za nezmenených podmienok. Na tento list žalovaný nereagoval a žalobkyni odo dňa doručenia tohto listu odmietol pridelovať prácu.

2. Dňa 27. 4. 2011 súd vo veci vyhlásil v poradí druhý rozsudok, ktorým určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 30. 06. 2008 zo strany žalovaného je neplatné, žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy, špecifikovanú vo výrokovej časti uvedeného rozsudku a rozhodol, že od žalovaného nemožno spravodlivo požadovať, aby žalobkyňu ďalej zamestnával. V časti, v ktorej žalobkyňa žiadala určiť, že je pracovný pomer, uzavretý pracovnou zmluvou zo dňa 1. 12. 1997 ďalej trvá a v časti, v ktorej žalobkyňa žiadala priznať náhradu mzdy vo výške 1246,80 EUR brutto mesačne od 1. 8. 2009 do 1. 1. 2010 s úrokom z omeškania 6,5% zo sumy 1246,80 EUR od 1. 8. 2009 do zaplata,ia,

zo sumy 1246,80 EUR od 1. 9. 2009 do zaplataenia, zo sumy 1246,80 EUR od 1. 10. 2009 do zaplataenia, zo sumy 1246,80 EUR od 1. 11. 2009 do zaplataenia, zo sumy 1246,80 EUR od 1. 12. 2009 do zaplataenia a zo sumy 1246,80 EUR od 1. 1. 2010 do zaplataenia, žalobu zamietol. O trovách konania si súd vyhradil rozhodnúť osobitným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

3. Na základe odvolania žalovaného Krajský súd Žilina uznesením č.k 8Co/219/2011-277 zo dňa 28. 2. 2012 zrušil rozsudok a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie.

4. Okresný súd, postupujúc v rámci intencií odvolacieho súdu, prerušil uznesením č.k. 5C/143/2008-284 zo dňa 19. 4. 2012 konanie do právoplatného skončenia konania tunajšieho súdu vedeného pod sp. zn. 4T/60/2009. Uvedené konanie je toho času právoplatne skončené tak, že žalobkyňa ( v trestnom konaní v pozícii obžalovanej ) bola oslobodená spod obžaloby pre obzvlášť závažný zločin sprenevery podľa § 213 ods. 1, ods. 4 písm. a/ Trestného zákona, ktorého sa mala dopustiť tým, že v dobe od 1. 12. 1997 do 13. 5. 2008 ako výkonná riaditeľka a konateľka obchodnej spoločnosti Primula, s.r.o., Zuberec č. 373, organizačnej zložky hotela Primula Zuberec, ako zodpovedný a na to určený pracovník, preberala finančné prostriedky z činnosti stravovacích, reštauračných a ubytovacích služieb v oblasti turizmu a cestovného ruchu na prevádzke hotela Primula Zuberec č. 373, v lokalite Roháčov, ktoré ukladala v pokladni ( trezore ) hotela a ktoré slúžili na ďalší chod a podnikateľské aktivity spoločnosti, z týchto finančných prostriedkov si postupne počas celého uvedeného obdobia bez vedomia spoločníkov, ostatných konateľov spoločnosti a spolupracovníkov fyzicky alebo výberom z účtu spoločnosti brala rôzne finančné čiastky, ktoré následne použila pre svoje bližšie neurčené účely, fyzické inventúry nevykonávala, skutočný stav pokladne viedla fiktívne, čím obchodnej spoločnosti Primula, s.r.o., Zuberec, IČO: 31603521, spôsobila škodu vo výške celkom 5 5898 266,- Sk ( 185 828,39 EUR ), pretože nebolo dokázané, že skutok spáchala obžalovaná.

5. Po tom, čo bolo právoplatne skončené trestné konanie, do skončenia ktorého súd konanie prerušil, súd vo veci uskutočnil pojednávanie dňa 11. 9. 2017, na ktorom žalobkyňa zmenila žalobu tak, že okrem toho, že žiada určiť, okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 30. 06. 2008, dané žalovaným žalobkyňi, je neplatné, ešte žiadala určiť, že dňom skončenia pracovného pomeru, ktorý bol medzi stranami založený pracovnou zmluvou zo dňa 1. 12. 1997 je deň 30. 6. 2011. Žalobkyňa si voči žalovanému tiež uplatnila náhradu mzdy za obdobie 36 mesiacov od 1. 7. 2008 do 30. 6. 2011, vo výške 1264,80 EUR mesačne, s príslušným úrokom z omeškania. Zmenu žaloby odôvodnila tým, že pokiaľ si žalobkyňa pôvodne uplatňovala náhradu mzdy od skončenia pracovného pomeru po deň, kedy jej žalovaný opäť začne prideľovať prácu, tak mení toto svoje stanovisko v tom smere, že od žalovaného si uplatňuje náhradu mzdy počnúc dňom 1. 7. 2008 do 30. 6. 2011, pretože vzhľadom na takmer 10-ročný odstup od skončenia pracovného pomeru je aktuálne tiež názoru, že ani od nej nie je možné spravodlivo požadovať, aby opäť nastúpila do pracovného pomeru k žalovanému, u ktorého sa za toto dlhé obdobie značne zmenili pomery. Žalobkyňa preto v súčasnosti netrvá na ďalšom zamestnávaní a žiada, aby súd určil, že dňom skončenia pracovného pomeru je deň 30. 6. 2008.

6. Podľa § 59 Zákonníka práce:

(1) Pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe.

2) Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

(3) Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým

- a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
- b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
- c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky.

(4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

Podľa § 68 Zákonníka práce:

(1) Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec  
a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,  
b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 3 a 4.

Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

V zmysle ust. § 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.

V zmysle ust. § 134 Zákonníka práce:

(1) Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

(2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa ust. § 517 ods. 1 Občianskeho zákonníka (ďalej len "OZ") ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa § 10a nar. vlády č. 87/1995 Z.z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka ak došlo k omeškaniu pred 1. januárom 2009, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných do 31. decembra 2008.

Podľa § 3 cit. nar. vlády v znení účinnom do 31. 12. 2008 výška úrokov z omeškania je dvojnásobok diskontnej sadzby určenej Národnou bankou Slovenska platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

7. Žalovaný sa proti žalobe bránil tým ( podľa jeho záverečného prednesu na pojednávaní dňa 11. 9. 2017 ), že pracovná zmluva, ktorú žalovaný ako zamestnávateľ uzatvoril so žalobkyňou ako zamestnankyňou, je absolútne neplatná pre jej neurčitosť v časti druhu dojednanej práce, ktorá podstatná náležitosť pracovnej zmluvy v zmluve absentuje a pokiaľ by aj bol uzatvorený platne, tak dňom, kedy bola žalobkyňa ustanovená do funkcie konateľky žalovaného, sa stal tzv. faktickým pracovným pomerom. Poukazoval tiež na to, že vzhľadom na dojednaný druh práce " riaditeľka s.r.o. " nemôže ísť v prípade žalobkyne o pracovný pomer, pretože vo vzťahu medzi ňou a žalovaným absentuje znak

závislej práce, a to vzťah podriadenosti a nadriadenosti. Súd konštatuje, že vzhľadom na to, že od vyhlásenia v poradí druhého rozsudku nedošlo k vykonaniu žiadnych dôkazov, na základe ktorých by súd mohol dôjsť k iným skutkovým záverom, než doteraz, nemá súd dôvod zmeniť svoje stanovisko ohľadne (ne)platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Súd opätovne konštatuje, že z vykonaného dokazovania vyplývalo, že dňa 01. 12. 1997 bola medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobkyňou ako zamestnankyňou uzatvorená pracovná zmluva, na základe ktorej mala žalobkyňa pre žalovaného vykonávať prácu riaditeľky s.r.o. s miestom výkonu práce hotel Primula. Medzi stranami nie je sporné a vyplýva to aj z výpisu z obchodného registra žalovaného, že v čase uzavretia pracovnej zmluvy žalobkyňa nebola spoločníčkou ani konateľkou žalovaného; stala sa nimi až dňa 30. 12. 1998. V písomnej uzavretej pracovnej zmluve nebola uvedená pracovná náplň žalobkyne; to však nie je dôvodom, pre ktorý by pracovná zmluva bola neplatná, keďže v pracovnej zmluve boli dohodnuté jej podstatné náležitosti, podľa § 29 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce v znení účinnom v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy. Žalovaný, ako vyplývalo z výsluchov žalobkyne a svedkov F.. Š. M. K.. A. ( ktorí v čase uzavretia pracovnej zmluvy boli konateľmi žalovaného ) ani ústnou formou s ňou nedojednali jej pracovnú náplň, a to ani pri uzavretí pracovnej zmluvy, ani neskôr, títo jej len ústnou formou dali všeobecný pokyn, že má zveľadiť hotel, čím mysleli zvýšenie jeho návštevnosti. Spôsob, akým mala žalobkyňa zvýšenie návštevnosti realizovať, nekonkretizovali. Výpovede F.. Š. M. N.. A. ohľadne dojednania pracovnej náplne so žalobkyňou v čase uzavretia pracovnej zmluvy sa líšia, pretože N.. A. uviedol, že keď žalobkyňu prijímali do pracovného pomeru, tak jej spoločne s F.. Š. uviedli, že bude zodpovedná za chod spoločnosti, za riadenie celej spoločnosti, čím mysleli, že bude zodpovedná aj za vedenie účtovníctva a F.. Š. uviedol, že keď žalobkyňu prijímali do pracovného pomeru, tak jej uviedli, že má riadiť zamestnancov, zabezpečovať personálne veci a viesť bežnú prevádzku hotela. Z vykonaného dokazovania teda nemožno vyvodiť jednotlivé pracovné úlohy, ktoré mala žalobkyňa v rámci dohodnutého druhu práce pre žalovaného plniť. V súvislosti s menovaním žalobkyne do funkcie konateľky žalovaného bola dňa 20. 12. 2002 uzavretá zmluva o výkone funkcie. Podľa čl. II. tejto zmluvy v rámci svojej pôsobnosti je konateľ povinný najmä: zabezpečiť riadne vedenie predpísanej evidencie a účtovníctva, viesť zoznam spoločníkov, informovať spoločníkov o stave spoločnosti, vykonávať všetky práva a povinnosti vyhradené právnymi predpismi štatutárnemu orgánu spoločnosti, vykonávať voči zamestnancom spoločnosti všetky práva a povinnosti zamestnávateľa, zaobstaráť si a pri rozhodovaní zohľadniť všetky dostupné informácie týkajúce sa predmetu rozhodnutia, zachovávať mlčanlivosť o dôverných informáciách a skutočnostiach, ktorých prezradenie tretím osobám by mohlo spoločnosti spôsobiť alebo ohroziť jej záujmy alebo záujmy jej spoločníkov a pri výkone svojej pôsobnosti nesmie uprednostňovať svoje záujmy, záujmy len niektorých spoločníkov alebo záujmy tretích osôb pred záujmami spoločnosti. V rámci svojho výsluchu dňa 06. 04. 2011 žalobkyňa tvrdila, že keď sa stala konateľkou žalovaného, tak jej pribudli povinnosti aj zodpovednosť. Konkrétne jej pribudli povinnosti viesť zoznam spoločníkov, zvolávať valné zhromaždenia a pripravovať podklady pre valné zhromaždenie. V rámci vedenia účtovníctva ako konateľka na valnom zhromaždení predniesla správu o výsledku hospodárenia. Tieto jej tvrdenia potvrdil svedok F.. I. Ž., v rámci svojho výsluchu dňa 15. 03. 2011 v konaní tunajšieho súdu sp.zn. 5Cb/74/2009, kde uviedol, že v čase, keď žalobkyňa bola konateľkou, tak viedla zoznam spoločníkov a bola zodpovedná za riadne vedenie účtovníctva. Z toho vyplýva, že ako konateľka spoločnosti teda vykonávala odlišnú činnosť, než ako zamestnankyňa, kde hlavne zabezpečovala bežnú prevádzku hotela Primula. Súd preto neakceptuje obranu žalovaného, že dňom, kedy bola žalobkyňa ustanovená za konateľku žalovaného, sa jej pracovný pomer zmenil na tzv. faktický pracovný pomer. Súd zotrváva na svojom stanovisku, že pokiaľ na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01. 12. 1997 medzi stranami sporu vznikol pracovný pomer, ten mohol byť ukončený len spôsobmi, ktoré sú taxatívne vymenované v § 59 v tom čase účinného Zákonníka práce. Menovanie do funkcie konateľa, resp. skončenie pridelovania práce podľa pracovnej zmluvy zamestnancovi medzi spôsoby skončenia pracovného pomeru nepatrí. V čase, kedy žalovaný dal žalobkyňi okamžité skončenie pracovného pomeru, dňa 30. 06. 2008, podľa názoru súdu pracovný pomer medzi účastníkmi existoval, a to nielen ako tzv. faktický pracovný pomer. Súd je všeobecne názoru, že charakter pracovného pomeru, ktorý bol od začiatku platne dojednaný, sa nemôže počas jeho trvania zmeniť na základe určitej skutočnosti, v danom prípade menovaním do funkcie konateľky, a stať sa pracovným pomerom len faktickým. Čo sa týka výhrady žalovaného, že v prípade žalobkyne nemohol vzniknúť platne pracovný pomer, pretože nebol naplnený znak závislej práce, keď ako druh práce bolo dohodnuté " riaditeľka s.r.o. ", súd ju rovnako neakceptuje. Súd nepovažuje za žiadnu výnimku, keď riaditelia organizácií, manažéri a iní riadiaci pracovníci vykonávajú svoju prácu v pracovnom pomere. Súd opäť zdôrazňuje, že v čase, keď bola pracovná zmluva uzatvorená, žalobkyňa nebola konateľkou žalovaného a pokiaľ sa ňou aj neskôr stala, ako konateľka plnila úlohy odlišné než v pracovnom pomere. Súd nevidí

dôvod, prečo by pracovný pomer, ktorý uzatvorila žalobkyňa so žalovaným, nemal spĺňať podmienku závislej práce, teda vzťahu podriadenosti a nadriadenosti žalobkyne ako zamestnankyne a žalovaného ako zamestnávateľa. Žalovaný ako zamestnávateľ bol osobou, ktorá žalobkyni mala právo pridelať pracovné úlohy, kontrolovať jej prácu a žalobkyňa bola povinná jeho pokyny riadne vykonávať. Na tom nič nemení skutočnosť, že pôsobila v riadiacej funkcii. Ak by súd prijal takýto argument, tak by to znamenalo, že žiadny z vrcholových riadiacich pracovníkov by nemohol mať platne uzatvorený pracovný pomer, pričom však títo pracovníci bežne vykonávajú prácu v pracovnom pomere. Pokiaľ súd dospel k záveru, že pracovná zmluva so žalobkyňou bola platne uzatvorená a založila pracovný pomer, súd skonštatoval, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 30. 6. 2008, je neplatné. Ako uviedol aj krajský súd vo svojom zrušujúcom uznesení č.k. 8Co/219/2011-277 zo dňa 28. 2. 2012, bolo na žalovanom ako zamestnávateľovi, aby žalobkyni určil pracovnú náplň a pokiaľ tak neurobil, nie je potom možné skonštatovať, že došlo k porušeniu pracovnej disciplíny a neplneniu úloh a pracovných povinností, ktoré by vyplývali z tejto pracovnej náplne. Súd preto určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré dal žalovaný žalobkyni, je neplatné.

8. Vzhľadom na to, že žalobkyňa v poslednej zmene žaloby zmenila svoje stanovisko ohľadne povinnosti žalovaného ďalej ju zamestnávať, v tomto smere je medzi stranami zhoda v tom, že ani žalobkyňa ani žalovaný nemajú záujem o to, aby žalobkyňa pokračovala v práci u žalovaného. Súd preto akceptuje požiadavku žalobkyne, že je potrebné, aby bolo určené, ktorý deň je dňom skončenia pracovného pomeru. V súlade s ust. § 79 ods. 3 písm. b/ Zákonníka práce súd určil, že týmto dňom je deň, kedy malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru, teda deň 30. 6. 2008.

9. Keďže súd určil, že skončenie pracovného pomeru, ktoré dal žalovaný žalobkyni, je neplatné, žalovaného zaviazal zaplatiť jej náhradu mzdy odo dňa 1. 7. 2008, kedy oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní, za celkovú dobu 36 mesiacov. Na povinnosti žalovaného ako zamestnávateľa v tomto smere, teda ohľadne povinnosti zaplatiť žalobkyni náhradu mzdy, nič nemení skutočnosť, že aktuálne žalobkyňa na ďalšom zamestnaní netrvá. Zmena jej stanoviska vzhľadom na časový odstup od skončenia pracovného pomeru a okolnosti, ku ktorým odvetdy došlo ( trestné stíhanie na podnet žalovaného, zmeny na samotnom pôvodnom pracovisku žalobkyne ), je pochopiteľná. Súd je názoru, že pokiaľ v čase, za ktorý si uplatňuje žalobkyňa náhradu mzdy, trvala na ďalšom zamestnaní, pričom jej však žalovaný neprideloval prácu podľa pracovnej zmluvy, patrí jej za toto obdobie náhrada mzdy. Medzi stranami nebolo sporné, že žalobkyňa dosiahla priemerný mesačný zárobok 1 264,80 EUR brutto. Súd jej priznal náhradu mzdy za 36 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru aj s úrokom z omeškania, ktorého výška vyplýva z ustanovení nar. vlády č. 87/1995 Z.z.. Súd neakceptoval požiadavku žalovaného, aby súd náhradu mzdy primerane znížil tak, že jej prizná náhradu mzdy nepresahujúcu 12 mesiacov. Pokiaľ žalovaný poukazoval na skončené trestné konanie voči žalobkyni, v tomto bola oslobodená spod obžaloby, pretože jej skutok, ktorý jej bol kladený za vinu, nebol dokázaný. Súd neakceptoval ani argumenty žalovaného, že žalobkyňa v rozpore so svojimi povinnosťami poskytovala pôžičky bez adekvátneho zabezpečenia, nevykonávala riadne inventúry a svojím konaním spôsobila žalovanému škodu veľkého rozsahu, ktorú si on neuplatnil len preto, že došlo k jej premlčaniu, súd ich neakceptoval. Pokiaľ nebola žalobkyni určená konkrétna pracovná náplň, nemožno jej pričítať za vinu, že zanedbala vykonávanie inventúr a ako už súd v poradí prvom rozsudku uviedol, vzhľadom na to, že pred uzatvorením dohody o hmotnej zodpovednosti so žalobkyňou nebola vykonaná inventúra, nemožno žalobkyňu považovať za zodpovednú za vznik schodku na hodnotách, ktoré jej boli zverené; poťažne súd považuje tvrdenie žalovaného, že mu žalobkyňa spôsobila škodu, za nepreukázané.. Čo sa týka pôžičiek, v tomto smere žalovaný argumentuje zanedbaním jej povinností ako konateľky. Pokiaľ žalobkyňa tieto povinnosti zanedbala, bolo na žalovanom, aby voči nej vyvodzoval dôsledky podľa obchodnoprávných predpisov. Žiadna zo žalovaným tvrdených skutočností nie je takého charakteru, pre ktorú by súd mal náhradu mzdy primerane znížiť.

10. O trovách konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 Civilného sporového poriadku tak, že náhradu trov konania priznal žalobkyni, ktorá bola v konaní úspešná.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní od jeho doručenia na Okresný súd Námestovo (§ 362 ods. 1C.s.p.). Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom súde Krajskom súde v Žiline.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania stanovených v § 127 C.s.p. uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 C.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že:

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. (§ 365 ods. 1C.s.p.).

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 C.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľný rozsudok, môže oprávnený podať návrh na exekúciu podľa zákona č. 233/1995 Z. z. Exekučný poriadok, v znení neskorších predpisov.