

Súd: Krajský súd Trenčín
Spisová značka: 17CoPr/10/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3115211866
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 03. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Gabriela Janáková
ECLI: ECLI:SK:KSTN:2018:3115211866.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trenčíne v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Gabriely Janákovvej a členov senátu Mgr. Zuzany Holúbkovej a Mgr. Ivana Kubínyho v spore žalobkyne: P. W., bytom O. 8, zastúpenej JUDr. U. U., advokátom so sídlom v W., O. XX, P.O. W. XX, proti žalovanému: JUDr. E. P., správca úpadcu F. O. - P., so sídlom O.. A. XXX, M. X., o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, na odvolanie žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Trenčín zo dňa 18.mája 2016, č.k. 20Cpr/4/2015-66, takto

rozhodol:

Rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e .**

Žalovaný **m á** voči žalobkyni nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie žalobu zamietol a žalobkyni uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania vo výške 17,20 eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Súd uviedol, že žalobkyňa sa podanou žalobou domáhala určenia, že výpoveď z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 01.05.1999 v znení jej dodatkov medzi žalobkyňou ako zamestnankyňou a F. O. - P., W. nad W. ako zamestnávateľom, ktorá bola daná žalobkyni je neplatná a pracovný pomer žalobkyne u zamestnávateľa trvá. Súd prvej inštancie svoje zamietajúce rozhodnutie odôvodnil s poukazom na ust. § 38 ods. 4, § 59 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, § 62 ods. 1, 7, § 63 ods. 1 písm. a/ bod 1, § 77 Zákonníka práce (ZP), § 47 ods. 4, § 56 ods. 1, § 88 ods. 1, 2, 4 zák. č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácii a na výsledky vykonaného dokazovania, keď mal preukázané, že žaloba nebola podaná dôvodne. Z vykonaného dokazovania mal súd za nesporne preukázané, že žalobkyňa ako zamestnankyňa a F. O. ako zamestnávateľ boli v pracovnoprávnom vzťahu na základe pracovnej zmluvy uzavretej dňa 03.05.1999, dojednanej na dobu neurčitú, so zaradením žalobkyne na pracovnú pozíciu ekonómky. Taktiež nebolo sporné to, že na majetok zamestnávateľa žalobkyne bol uznesením Okresného súdu Trenčín sp. zn. 28R/4/2012, zverejneným v obchodnom vestníku dňa 09.01.2013 vyhlásený konkurz. V zmysle § 56 zákona č. 7/2005 Z.z. prešlo na žalobcu (správne na žalovaného) ako správcu úpadcu F. O. - P. oprávnené vykonávať za tohto zamestnávateľa právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch k zamestnancom úpadcu. Sporové strany sa zhodli aj na tom, že v obchodnom vestníku dňa 19.03.2013 pod sp. zn. OV/55/13 žalovaný oznámil, že sa pokračuje v prevádzkovaní podniku úpadcu. Súd konštatoval, že v danom prípade boli dodržané formálno-právne podmienky platnosti výpovede stanovené v § 61 ods. 1 Zákonníka práce, pretože výpoveď bola vyhotovená písomne a bola doručená žalobkyni. Žalovaný doručoval žalobkyni výpoveď na pracovisku dňa 30.12.2014 za prítomnosti svedkov. Výpoveď považoval súd za riadne doručenú podľa § 38 ods. 4 Zákonníka práce, keď žalobkyňa odmietla prijať písomnosť, ktorú jej dňa 30.12.2014 osobne doručoval žalovaný na pracovisku. Odmietnutie prevzatia písomnosti vyplýva aj z tvrdenia samotnej žalobkyne, ktorá uviedla, že žalovaný jej okrem zníženia mzdy v ten deň chcel doručiť ďalšiu písomnosť, no ona

ju neprevzala, keďže bola rozrušená a keďže jej nepovedal, čo je obsahom tej listiny. Svedkovia H. O., Y. W., U. Q., ktorí boli podľa zhodných tvrdení účastníkov prítomní v čase doručovania výpovede v kancelárii, potvrdili tvrdenie žalovaného, že na porade v kancelárii žalovaného dňa 30.12.2014 žalovaný zamestnancom úpadcu oznámil, že prevádzka podniku bude končiť, vysvetlil im z akých dôvodov a následne doručoval zamestnancom výpovede. Hoci zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce nevyplýva, že by zamestnávateľ, keď doručuje zamestnancom písomnosti, bol povinný uviesť, čo je obsahom doručovanej písomnosti, žalovaný tvrdil, že v danom prípade pri doručovaní výpovede žalobkyni jasne uviedol, že žalobkyni doručuje výpoveď z pracovného pomeru, ktorú skutočnosť potvrdili všetci traja svedkovia prítomní pri doručovaní výpovedí. Takto žalovaný postupoval aj pri doručovaní výpovedí ostatným zamestnankyniam. Súd nemal dôvod pochybovať o vierohodnosti svedeckých výpovedí H. O., Y. W., U. Q.. Iba skutočnosť, že svedkyňa Y. W. pracovala pre JUDr. X., ktorý sa poznal so žalovaným a bola na základe poverenia JUDr. X. pred poradou XX.XX.XXXX jedenkrát zapísať priebeh schôdze veriteľov v konkurze úpadcu, a to, že svedok U. Q. je otcom svedkyne neznamená, že ich výpovede bude súd len z tohto dôvodu hodnotiť ako nehodnoverné. Títo svedkovia neboli v čase ich výsluchu súdom v príbuzenskom pomere k žiadnemu z účastníkov, ani vo vzťahu podriadenosti, prípadne ekonomickej závislosti voči účastníkom. Tvrdenia svedkov Y. W., U. o priebehu porady a doručovaní výpovedí v decembri 2014 korešpondujú s tvrdeniami svedkyne H. O., ktorá bola zamestnankyňou úpadcu a tiež dostala výpoveď z toho istého dôvodu ako žalobkyňa. Ďalej súd uviedol, že neobstojí ani tvrdenie žalobkyne, že výpoveď je neplatná z dôvodu, že v nej nie je nezameniteľným spôsobom v zmysle § 61 ods. 2 ZP vymedzený zákonný dôvod. Je nepochybné, že vo výpovedi okrem odkazu na ust. § 63 ods. 1 písm. a/ bod 1 ZP je jasne uvedené, že správca dáva žalobkyni výpoveď z dôvodu, že podľa zákona č. 7/2005 Z.z. môže správca pokračovať v prevádzke podniku, len ak je schopný v lehote splatnosti uhrádzať pohľadávky proti podstate, pričom táto podmienka zákona nie je splnená, podnik v prevádzke vykazuje vyššie náklady ako sú jeho výnosy, a preto prevádzka podniku končí 31.03.2015. Súd mal za to, že z takto určeného výpovedného dôvodu jednoznačne vyplýva, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je to, že zamestnávateľ sa zrušuje, pretože ukončením prevádzky podnik už nemôže prideľovať prácu všetkým zamestnancom. Súd konštatoval, že v posudzovanej veci bol ku dňu výpovede naplnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a/ bod 1 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancom výpoveď, ak sa zamestnávateľ zrušuje. V tomto ustanovení nie je uvedené, že dôvodom výpovede je skutočnosť, že zamestnávateľ „bol zrušený“. Dané ustanovenie obsahuje slovné spojenie „zrušuje sa“, čo vyjadruje trvajúci proces. Ku dňu výpovede teda nemusí byť zamestnávateľ zrušený, ale musí už prebiehať proces zrušovania zamestnávateľa. Pojem zrušenie zamestnávateľa nemožno podľa názoru súdu stotožňovať s ukončením prevádzkovania podniku zamestnávateľa, ako to nesprávne interpretoval právny zástupca žalobkyne. Ukončenie prevádzky podniku súvisí a predchádza zrušeniu samotného zamestnávateľa. Z dokazovania mal súd za preukázané, že ku dňu doručenia výpovede žalobkyni bol na majetok zamestnávateľa žalobkyne vyhlásený konkurz a žalovaný, ktorý bol k tomu oprávnený titulom jeho správcovskej funkcie v zmysle § 88 zákona o konkurze a reštrukturalizácii rozhodol o ukončení prevádzkovania podniku úpadcu k 31.03.2015, a to z dôvodu stratovosti tejto prevádzky, čo bolo výslovne uvedené vo výpovedi. Z tohto dôvodu dal žalovaný výpovede všetkým zamestnancom úpadcu, nielen žalobkyni. Hoci svedkyňa H. O. uviedla, že jej pracovný pomer bol z dôvodu zrušenia prevádzky podniku ukončený k 30.04.2014, teda k neskoršiemu dátumu, ako u žalobkyne, nie je to významné, keďže aj pracovný pomer tejto svedkyne bol ukončený z rovnakého dôvodu ako u žalobkyne. Faktické ukončovanie činnosti podniku vyplýva aj z toho, že koncom roka 2014 bola ukončená činnosť výroby mäsa na prízemí prevádzky, čo uviedla žalobkyňa. Proces zrušovania zamestnávateľa bol teda ku dňu výpovede začatý. Konkurz je podľa vyjadrenia žalovaného ako správca v stave pred speňažovaním. Rozhodujúce v danej veci je, že ukončenie konkurzu bude mať podľa § 8 ods. 1 živnostenského zákona za následok, že zamestnávateľ - úpadca nebude môcť prevádzkovať živnosť po dobu troch rokov po skončení konkurzu a živnostenský úrad z dôvodu tejto prekážky zruší živnostenské oprávnenie zamestnávateľa podľa § 58 ods. 1 písm. b/ živnostenského zákona. Nie je teda podstatné, že zamestnávateľ má podľa výpisu zo živnostenského registra evidovanú pozastavenú podnikateľskú činnosť, keďže živnostenské oprávnenie mu bude odňaté po ukončení konkurzu. Bolo teda preukázané, že ku dňu dania výpovede z pracovného pomeru bol začatý proces, ktorého výsledkom je faktické a následne aj právne ukončenie činnosti zamestnávateľa, pri ktorých činnostiach zamestnával žalobkyňu a z tohto dôvodu nemohol zamestnávateľ prideľovať žalobkyni prácu podľa pracovnej zmluvy. S poukazom na uvedené skutočnosti súd dospel k záveru, že v danom prípade boli splnené všetky zákonné predpoklady pre platnosť výpovede danej žalobkyni žalovaným dňa 30.12.2014. Pracovný pomer žalobkyne skončil uplynutím trojmesačnej výpovednej doby ku dňu 31.03.2015, preto súd žalobu žalobkyne v celom

rozsahu zamietol. Súd nevykonaval dokazovanie podľa návrhu právneho zástupcu žalobkyne, teda od žalovaného nevyžiadal knihu odoslanej pošty ohľadom preukázania, aké písomnosti žalovaný poštou zasielal žalobkyni, prehľad vyplatených miezd žalobkyni, nevyžiadal odhlášku zo sociálnej poisťovne, zo zdravotnej poisťovne ohľadom žalobkyne, ktorou mal odhlásiť žalovaný žalobkyňu z evidencie a nevyočul ako svedka F. na preukázanie skutočností ohľadom komunikácie žalovaného so žalobkyňou a ohľadne spôsobu vedenia konkurzného konania žalovaným. Výpoveď bola žalobkyni doručená osobne, teda nie poštou, a pre posúdenie platnosti doručenia výpovede bolo irelevantné, aké iné písomnosti doručoval žalovaný žalobkyni poštou. Prehľad vyplatených miezd žalobkyni nepovažoval súd za dôkaz potrebný pre konanie, pretože žalobkyňa sa v konaní nedomáhala proti žalovanému vyplatenia mzdy a žalobkyňa neuplatnila proti žalovanému ani nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Účastníci sa zhodli na tom, že žalovaný žalobkyňu odhlásil zo zdravotnej poisťovne ako aj sociálnej poisťovne, a to najneskôr ku koncu marca 2015, čo je pre ustálenie skutkového stavu v danej veci postačujúce a preto vyžiadanie odhlášok žalobkyne z poisťovne nie je potrebné pre dané konanie. F. O. nebol prítomný pri osobnom doručovaní výpovede žalobkyni a súd nevidel dôvod výsluchom tohto svedka zisťovať komunikáciu žalovaného so žalobkyňou, ako ani spôsob vedenia konkurzného konania žalovaným, keďže tieto okolnosti neboli podstatné pre vyhodnotenie platnosti výpovede. Rozhodnutie o náhrade trov konania súd odôvodnil ust. § 142 ods. 1 O.s.p. a žalovanému z uplatnených trov konania vo výške 67,82 eur priznal iba 17,20 eur, a to za cestovné autobusovou verejnou hromadnou dopravou 2,30 eur x 2 (cesta tam a späť) x 3 pojednávania, teda sumu 13,80 eur, poštovné 1,70 eur za zaslanie vyjadrenia k žalobe a 1,70 eur za zaslanie vyúčtovania trov konania.

2. Proti tomuto rozsudku podala v zákonnej lehote prostredníctvom právneho zástupcu odvolanie žalobkyňa, domáhajúc sa jeho zmeny tak, že súd žalobe v celom rozsahu vyhovie. Uplatnila odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. e/ CSP (súd nevykonaval navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností), ďalej odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. f/ CSP (súd dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam) a odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. g/ CSP (rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci). Uviedla, že jej nikdy v minulosti nebola zo strany žalovaného - konkurzného správcu doručená akákoľvek písomnosť, na základe ktorej by jej bola daná výpoveď z pracovného pomeru, resp. by bol s ňou inak skončený pracovný pomer. Tak ako bolo v konaní pred súdom prvej inštancie z jej strany deklarované, je pravdou, že žalovaný jej dňa 30.12.2014 doručil listinný dokument, avšak nešlo o výpoveď, ale o oznámenie o znížení mzdy. Túto skutočnosť žalovaný na pojednávaní zapieral, keď tvrdil, že zníženie mzdy jej dával 2 alebo 3 mesiace pred 30.12.2014. Pár dní po tom, čo jej bolo doručené oznámenie o znížení mzdy jej žalovaný dával na prevzatie ďalšiu listinu, pričom neuviedol, o akú listinu ide a ona nemohla ani tušiť, že by mohlo ísť o výpoveď z pracovného pomeru, keďže je úplne nelogické, ako aj neštandardné, že niekomu najprv znížia plat a následne mu dávajú výpoveď. Uviedla, že svedkyňa H. O. počas výpovede uviedla, že pre zamestnávateľa F. O. - P. pracovala do XX.XX.XXXX ako predavačka mäsových výrobkov. Toto je v príkrom rozpore s tvrdením žalovaného o tom, že ukončil prevádzku podniku a zamestnávateľ sa zrušil k 31.03.2015. Je podľa nej absurdné a v rozpore s právnymi predpismi, že by pracovný pomer svedkyne mohol trvať aj po zrušení zamestnávateľa. Aj z tohto podľa nej vyplýva, že k zrušeniu zamestnávateľa nedošlo a teda nikdy nedošlo k naplneniu výpovedného dôvodu, na ktorého paragrafové znenie žalovaný v údajnej výpovedi odkazuje. Svedkyňa Y. W. pri výpovedi uviedla, že jej bývalý zamestnávateľ JUDr. X. sa poznal so žalovaným, chodili spolu na školenia a z uvedeného dôvodu ju žalovaný požiadal na konci decembra 2014, aby mu išla asistovať. Svedkyňa bola finančne odmeňovaná za to, že spolupracovala so žalovaným, a teda v konkrétnom prípade za to, že vykonávala pokyny žalovaného spočívajúce napríklad aj v tom, že mala podpísať dokumenty, o ktorých obsahu ani nemala vedomosť, ako v rámci svojej svedeckej výpovede uviedla. Z uvedeného je teda zrejmá zaujatosť svedkyne v prospech žalovaného, no napriek tomu súd prvej inštancie k jej výpovedi prihliadal. Bez ohľadu na uvedené zdôraznila, že ani svedkyňa W. obdobne ako svedkyňa O. nevedela jednoznačne potvrdiť, že by bola žalobkyňa prítomná na porade v čase, keď mal žalovaný údajne oznamovať ukončenie prevádzky, keď potvrdila, že žalobkyňa sa zdržiavala v čase porady aj vo vedľajšej kancelárii. K výpovedi svedka U. Q. uviedla, že tento je otcom svedkyne W., bez ohľadu na ďalšie skutočnosti je teda zrejmá zaujatosť aj tohto svedka v prospech žalovaného. Vzhľadom k svedeckým výpovediam týchto svedkov mala za to, že v konaní na súde prvej inštancie nebolo preukázané, že jej bola doručená výpoveď a aj z tohto dôvodu považuje výpoveď za neplatnú. Ďalej poukázala na to, že zákon s nesplnením povinnosti zamestnávateľa prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov spája následok neplatnosti takejto výpovede. Ide o zásadnú otázku, s ktorou sa súd prvej inštancie podľa svojho tvrdenia zaoberal, avšak neuviedol, na základe akých záverov a dôkazov dospel

ku konštatovaniu, že u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobili. Javí sa, že odôvodnenie odvolaním napadnutého rozsudku nie je naplnené reálnym obsahom a preto je takýto rozsudok v rozpore s právnou úpravou a aj konštantnou súdnou praxou. Ďalej namietala, že nebola splnená ani zákonná podmienka pre platnosť výpovede v zmysle ust. § 61 ods. 2 ZP. Vo výpovedi, ktorá jej mala byť údajne v minulosti daná nie je explicitne uvedený výpovedný dôvod. V údajnej výpovedi je iba odkaz na paragrafové znenie Zákonníka práce, z ktorého by jej ako osobe, ktorá nedisponuje právnickým vzdelaním ani v prípade, keby jej takáto výpoveď bola doručená, nebol známy presný výpovedný dôvod. Nemôže sa stotožniť s konštatovaním súdu prvej inštancie spočívajúcim v tom, že tým, že vo výpovedi žalovaný uviedol, že výpoveď dáva z dôvodu, že podľa zákona č. 7/2005 Z.z. môže správca pokračovať v prevádzke podniku, len ak je schopný v lehote splatnosti uhrádzať pohľadávky proti podstate, pričom táto podmienka zákona nie je splnená, podnik v prevádzke vykazuje vyššie náklady ako sú jeho výnosy a preto prevádzka podniku končí 31.03.2015, údajne dostatočne skutkovo vymedzil dôvod podávanej výpovede. Pokiaľ žalovaný poukazoval na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR č.k. 2Cdo 14/2000, toto rozhodnutie nemá akúkoľvek súvislosť s prejednávanou vecou, keďže v tomto konaní išlo o problematiku plnenia si tzv. ponukovej povinnosti zamestnávateľa pri výpovedi z dôvodu organizačných zmien. Poukázala na pochybnosti právneho názoru žalovaného na charakter výpovedného dôvodu v zmysle jeho záverečnej reči v konaní pred súdom prvej inštancie, keď sám žalovaný v priebehu konania raz poukazoval na zrušenie zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 1 písm. a/ ZP a inokedy na výpoveď z dôvodu organizačných zmien podľa § 63 ods. 1 písm. b/, ods. 2 ZP. Má za to, že súd prvej inštancie dospel k nesprávnemu skutkovému zisteniu ohľadne nezameniteľnosti výpovedného dôvodu, teda táto zákonná podmienka platnosti výpovede v danom prípade naplnená nebola, aj z tohto dôvodu považuje výpoveď za neplatnú. Ďalej namietala s poukazom na ust. § 88 ods. 1, 2 zákona o konkurze a reštrukturalizácii, že žalovaný ako správca nepreukázal, ani nemôže z dôvodu neexistencie takéhoto prejavu vôle preukázať, že by mu veriteľský výbor ako príslušný orgán dal pokyn k ukončeniu prevádzkovania podniku. S poukazom na ust. § 88 ods. 4 zák. č. 7/2005 Z.z. bola toho názoru, že k ukončeniu prevádzky podniku úpadcu, a teda ani k žiadnemu zrušeniu zamestnávateľa nedošlo. Podľa vyjadrenia a tvrdenia žalovaného mala byť prevádzka podniku ukončená k 31.03.2015, avšak doposiaľ žalovaný ako správca nezapísal majetok patriaci k podniku ako samostatné súpisové zložky majetku. K údajnému ukončeniu prevádzky podniku teda nemohlo dôjsť, keďže žalovaný ako správca postupoval v rozpore so zákonom o konkurze a reštrukturalizácii. Ďalším dôkazom, že k ukončeniu prevádzky nemohlo platne dôjsť je aj vyjadrenie svedkyne H. že u úpadcu pracovala do 30.04.2015 ako predavačka. S poukazom na tieto skutočnosti má za to, že súd prvej inštancie po právnej stránke nesprávne vec posúdil a dospel na základe vykonaného dokazovania k nesprávnemu skutkovému zisteniu ohľadne údajného rozhodnutia o ukončení prevádzky podniku. Pokiaľ by sa vychádzalo zo záveru súdu, že rozhodnutie o ukončení prevádzky podniku nemusí mať písomnú formu, tak je pochopiteľné, logické a nesporné, že uvedená skutočnosť musí vyplývať z úkonov žalovaného ako správcu. V danom prípade ani úkony žalovaného nepreukazujú deklarované ukončenie prevádzky, naopak nečinnosť žalovaného v tom, že nezapísal do súpisu majetok patriaci k podniku ako samostatne súpisové zložky majetku preukazuje, že k ukončeniu prevádzky de facto ani de iure nedošlo. Namietala ďalej, že súd taktiež nevykonal ňou navrhnuté dôkazy potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, čím došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces.

3. Žalovaný sa k odvolaniu žalobkyne písomne nevyjadril.

4. Krajský súd ako súd odvolací preskúmal vec podľa § 379 a § 380 ods. 1 CSP bez nariadenia odvolacieho pojednávania podľa § 385 ods. 1 CSP a dospel k záveru, že rozsudok súdu prvej inštancie je potrebné ako vecne správny podľa § 387 ods. 1 CSP potvrdiť.

5. V danej veci súd prvej inštancie o žalobe žalobkyne rozhodol za účinnosti O.s.p., ktorý bol zrušený zákonom č. 160/2015 Z.z. - Civilným sporovým poriadkom; odvolanie žalobkyne už bolo podané za účinnosti tohto nového procesného prepisu, preto odvolacie dôvody odvolací súd posudzoval podľa nového procesného predpisu platného - Civilného sporového poriadku.

6. Odvolací súd podrobne preskúmal všetky rozhodujúce námietky týkajúce sa predmetnej veci, ktoré boli v odvolaní žalobkyňou vznesené a v plnom rozsahu sa stotožnil so skutkovými aj právnymi závermi súdu prvej inštancie. Odvolacie námietky žalobkyne sú v podstate totožné s námietkami, ktoré uplatnila pred súdom prvej inštancie a s ktorými sa v dostatočnom rozsahu už vypořiadal súd prvej inštancie. Súd prvej inštancie v danej veci správne aplikoval citované zákonné ustanovenia a vo veci aj vecne správne

rozhodol. Odvolací súd si preto osvojuje dôvody napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie a na tieto v celom rozsahu poukazuje v zmysle § 387 ods. 2 CSP, pričom na zdôraznenie správnosti rozsudku súdu prvej inštancie dodáva nasledovné:

7. Jednou zo základných podmienok platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa je existencia niektorého z výpovedných dôvodov uvedených v ust. § 63 Zákonníka práce. Obmedzenie možnosti zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď len z vymedzeného okruhu zákonných výpovedných dôvodov je výraznou právnou garanciou ochrany zamestnanca pred svojvoľným prepustením zo zamestnania.

8. V zmysle ust. § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje.

9. Zhodne so súdom prvej inštancie bola aj odvolací súd toho názoru, že v danej veci bolo z výsledkov vykonaného dokazovania nepochybne preukázané, a to svedeckými výpoveďami, že žalobkyni bola dňa 30.12.2014 žalovaným doručovaná výpoveď, ktorú žalobkyňa odmietla prevziať. Ani odvolací súd nepochybuje o hodnovernosti vypočutých svedkov pred súdom prvej inštancie a nepovažuje námietky žalobkyne v tomto smere za dané. Odvolací súd dáva do pozornosti významný fakt, že aj svedkyňa Renáta Kubíkovej bola tak ako žalobkyni doručená výpoveď z rovnakého dôvodu ako žalobkyni, a teda súd nemá pochyb o jej vyjadrení k danej veci, keď bola v rovnakej („nevýhodnej“) pozícii ako žalobkyňa.

10. V zmysle ust. § 38 ods. 4 Zákonníka práce súd správne považoval výpoveď žalobkyni za doručení uvedeným dňom odopretia prevzatia výpovede, pričom v súlade s ust. § 62 ods. 1, ods. 3 písm. b), ods. 7 ZP od nasledujúceho mesiaca začala žalobkyni plynúť 3 - mesačná výpovedná doba, ktorá uplynula 31.03.2015. Odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie považuje uplatnený výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 Zákonníka práce v predmetnej výpovedi za dostatočne konkretizovaný tak, že ho nemožno zameniť s iným výpovedným dôvodom, pričom tento výpovedný dôvod je zrejmý aj so skutkového vymedzenia .. „že podľa zákona č. 7/2005 Z.z. môže správca pokračovať v prevádzke len ak je schopný v lehote splatnosti uhrádzať pohľadávky proti podstate, čo nie je splnené, podnik v prevádzke vykazuje vyššie náklady ako výnosy a preto prevádzka podniku končí k 31.03.2015“, z čoho nepochybne vyplýva, že dochádza k zrušeniu zamestnávateľa žalobkyne.

11. Tak ako aj súd prvej inštancie správne uviedol, nedôvodné sú tvrdenia žalobkyne, že tento výpovedný dôvod nemohol byť daný, keďže v podniku žalovaného až do 30.04.2015 pracovala svedkyňa O., teda v čase, keď mal byť žalovaný už zrušený. Termín, že sa zamestnávateľ „zrušuje“ vyjadruje proces zrušovania zamestnávateľa, ktorý trvá určitú dobu a v žiadnom prípade tento pojem nepredstavuje ukončenie prevádzkovania podniku zamestnávateľa, ako sa nesprávne žalobkyňa domnieva. To, že skutočne postupne dochádzalo a došlo k zrušeniu pôvodného zamestnávateľa žalobkyne (F. O. - P.) jednoznačne preukazuje fakt, že na majetok pôvodného zamestnávateľa žalobkyne bol s účinnosťou od 09.01.2013 vyhlásený konkurz a naďalej prebieha speňažovanie majetku. Navyše z aktuálneho výpisu zo živnostenského registra fyzickej osoby - F. O. - P. vyplýva, že postupne boli zrušované viaceré prevádzkarne pôvodného zamestnávateľa žalobkyne a s účinnosťou k 01.08.2017 pôvodnému zamestnávateľovi žalobkyne zanikli posledné zo zostávajúcich oprávnení vo všetkých predmetoch podnikania (vrátane výroby a predaja mäsových výrobkov) a boli zrušené aj posledné prevádzkarne. Tento proces by bezťak nastal po ukončení konkurzu na majetok úpadcu. Z uvedeného nepochybne vyplýva fakt, že uvedený proces „zrušovania zamestnávateľa“, v čase dania výpovede žalobkyni bol začatý a s poukazom na tieto správne závery súdu sú potom nedôvodné námietky žalobkyne aj ohľadne postupu žalovaného ako správcu konkurznej podstaty úpadcu.

12. Nedôvodná je aj námietka žalobkyne v tom smere, že jej „údajná výpoveď“ nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov, keď z výsledkov vykonaného dokazovania (výsluchu svedkov) nepochybne vyplýva, že u zamestnávateľa nepôsobila žiadna odborová organizácia a žalobkyňa na preukázanie opaku neponúkla žiadny dôkaz.

13. Odvolací súd rovnako nepovažuje za dôvodnú námietku žalobkyne, že súd nevykonal ňou navrhnuté dôkazy a že ich nevykonaním došlo k porušeniu jej práva na spravodlivý proces. Ohľadne

tejto námietky odvolací súd poukazuje na vyčerpávajúce odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie (str. 13 rozsudku), s ktorým sa stotožňuje.

14. S poukazom na uvedené skutočnosti odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil, pričom v podrobnostiach odkazuje na náležité a vecne správne odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie.

15. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 396 ods. 1, § 262 ods. 1 a § 255 ods. 1 CSP a v odvolacom konaní úspešnému žalovanému priznal voči žalobkyni nárok na nich náhradu v rozsahu 100%. V zmysle ust. § 262 ods. 2 CSP o výške trov odvolacieho konania rozhodne súd prvej inštancie.

16. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom krajského súdu jednomyseľne.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

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

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

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