

Súd: Okresný súd Humenné
Spisová značka: 18Cpr/2/2015
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8315210704
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 06. 2018
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Marianna Hirková
ECLI: ECLI:SK:OSHE:2018:8315210704.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Humenné sudkyňou JUDr. Mariannou Hirkovou v spore žalobkyne H. Ľ. G., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom N. XX, právne zastúpenej Mgr. Mariánom Lipom, advokátom so sídlom Štefánikova 18, Humenné, proti žalovanej Základná umelecká škola v Humennom, IČO: 36 158 941, so sídlom Mierová 81, Humenné, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru s prísl., takto

rozhodol:

Súd určuje, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.6.2014 v spojení s dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 7.1.2014, správne má byť 7.1.2015, medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá.

Žalovaná je povinná zaplatiť žalobkyni 14.411,60 eur ako náhradu mzdy do 3 dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

Žalobkyni priznáva náhradu trov konania v rozsahu 100 % proti žalovanej.

odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou podanou na tunajšom súde dňa 28.08.2015 domáhala určenia, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 26.06.2014 v spojení s dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 07.01.2014 (správne má byť 07.01.2015) medzi žalobkyňou a žalovanou naďalej trvá.

2. Na pojednávaní konanom dňa 24.04.2017 súd pripustil zmenu žaloby a to jej rozšírením o povinnosť žalovanej poskytnúť žalobkyni náhradu mzdy v sume jej priemerného mesačného zárobku vo výške 411,76 eur odo dňa 01.07.2015 až do času, keď jej žalovaná umožní pokračovať v práci, alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

3. Žalobu odôvodnila tým, že dňa 26.06.2014 uzavrela pracovnú zmluvu so žalovanou, ktorá bola uzavretá na dobu určitú a bola prijatá na pracovnú pozíciu hospodárka, účtovníčka. Začala pracovať od 01.07.2014 na dobu určitú počas pracovnej neschopnosti p. A. D.. Po smrti zastupovanej zamestnankyne dňa XX.XX.XXXX zamestnávateľ - zastupujúca riaditeľka J. G. J. naďalej umožnila vykonávať žalobkyni prácu podľa pracovnej zmluvy s tým, že dôjde k zmene pracovného pomeru na dobu neurčitú. Až dňa 21.01.2015 zamestnávateľ predložil žalobkyni písomnú dohodu datovanú na deň 08.01.2015, ktorou malo dôjsť k predĺženiu doby trvania pracovného pomeru do 30.06.2015 bez uvedenia dôvodu. Predloženú dohodu podpísala, avšak v čase, keď jej zomrel blízky príbuzný a preto bola v zlom psychickom rozporení. Z extenzívneho výkladu čo sa týka prekvalifikácie pracovného pomeru vyplýva, že Zákonník práce vyžaduje aby sa dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu uviedol v pracovnej zmluve. Túto zákonnú požiadavku síce neadresujeme priamo zamestnávateľovi, ale predovšetkým on má dbať na to, aby sa v pracovnoprávných vzťahoch dodržiavali pracovnoprávne predpisy. Ak by pracovná zmluva

neobsahovala vecný dôvod predĺženia alebo opätovného dohodnutia pracovného pomeru na určitú dobu, v zmysle § 48 ods.1 by bolo treba posudzovať takýto pracovný pomer za pracovný pomer na neurčitý čas z dôvodu nesplnenia zákonných podmienok na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Zo strany zamestnávateľa bolo žalobkyňi odporúčané písomne požiadať o predĺženie pracovného pomeru na dobu neurčitú. Žalobkyňa tak urobila dňa 29.06.2015. Zamestnávateľ jej odpovedal písomne až dňa 23.07.2015 a to tak, že žiadosť zamietá a pracovný pomer skončil dňa 30.06.2015. Žalobkyňa po uplynutí pôvodne dohodnutej doby trvania pracovného pomeru pokračovala s vedomím a súhlasom zamestnávateľa ďalej vo vykonávaní práce podľa pracovnej zmluvy. J. J. je poverená zastupovaním riadenia, pričom pôsobí na tomto poste dlhšie ako je zákonom dovolené, preto je diskutabilné, či má vôbec oprávnenie konať za žalovanú. Dňa 21.01.2015 bola predložená Dohoda o zmene pracovnej zmluvy, ktorá je datovaná na deň 08.01.2015 ale podpísaná J. G. J. a dňa 23.07.2015 jej bola doručená zamietavá odpoveď v žiadosti o predĺženie pracovnej zmluvy taktiež podpísaná J. G. J.. Z toho vyplýva, že J. G. J. je vo svojej funkcii dlhšie ako 6 mesiacov. Zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v § 5 (Výberové konanie na miesto vedúceho zamestnanca) ods. 9 uvádza, že voľné miesto vedúceho zamestnanca možno obsadiť bez výberového konania len do vymenovania po úspešnom vykonaní výberového konania podľa tohto zákona, a to najdlhšie na 6 mesiacov.

4. Žalovaná navrhla žalobu zamietnuť a vo svojich vyjadreniach uviedla, že je pravdou že so žalobkyňou bola uzavretá pracovná zmluva zo dňa 26.6.2014, ktorou táto bola prijatá do pracovného pomeru ako hospodárka - účtovníčka na dobu určitú a to počas pracovnej neschopnosti pani A. D.. Nie je ale pravdou to, že po smrti pani D. s ňou dohoda o zmene pracovnej zmluvy bola uzavretá až 21.1.2015. Nakoľko vedeli, že pani D. zomrela a teda nastala skutočnosť pre ktorú by zanikol aj pracovný pomer žalobkyne založený zmluvou zo dňa 26.6.2014, ktorou bola prijímaná do pracovného pomeru na dobu určitú počas pracovnej neschopnosti pani A. D., preto žalobkyňu vyzvali hneď v deň smrti pani D. teda X.X.XXXX, aby sa dostavila za účelom podpísania dohody o zmene pôvodnej pracovnej zmluvy a to čo sa týka doby trvania pracovného pomeru. Žalobkyňa dňa 7.1.2015 dohodu o zmene pracovnej zmluvy aj podpísala a podpísala ju aj štatutárka, pani J., ktorá bola poverená výkonom funkcie riaditeľky žalovanej. To, že túto dohodu o zmene pracovnej zmluvy si prevzala žalobkyňa až dňa 21.1.2015 nemení nič na tom, že k zmene pôvodnej pracovnej zmluvy, čo sa týka dĺžky trvania pracovného pomeru došlo dňom podpisu tejto zmeny oboma stranami, teda dňom 7.1.2015. Neskorším podaním žalovaná opravila vyjadrenie v tom, že hneď deň po smrti pani D. teda XX.XX.XXXX vyzvala žalobkyňu, aby sa dostavila za účelom podpísania dohody o zmene pôvodnej pracovnej zmluvy. V čase podpisovania dohody o zmene pracovnej zmluvy pani J. mala oprávnenie konať za žalovanú, na dôkaz čoho predložila poverovací dekrét Mesta P. zo dňa 19.12.2014 v overenej fotokópii.

5. Súd vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu, svedkyne F. G., oboznámením sa s obsahom súdneho spisu, a to pracovnou zmluvou zo dňa 26.06.2014, dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 07.01.2014, odpoveďou na žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy zo dňa 23.07.2015, žiadosťou o predĺženie pracovnej zmluvy zo dňa 29.06.2015 a zistil nasledovný skutkový stav veci:

6. Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 26.06.2014 bola žalobkyňa s účinnosťou od 01.07.2014 prijatá do pracovného pomeru u žalovanej na pracovnú pozíciu hospodárka, účtovníčka, na dobu určitú počas pracovnej neschopnosti p. A. D..

7. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy s dátumom 07.01.2014 (správne podľa vyjadrenia strán 07.01.2015) sa strany sporu dohodli, že pracovný pomer uzavretý dňa 26.06.2014 na dobu určitú počas pracovnej neschopnosti p. A. D. sa mení na pracovný pomer na dobu určitú do 30.06.2015 s účinnosťou od 08.01.2015.

8. Dňa 29.06.2015 žalobkyňa požiadala žalovanú o predĺženie pracovnej zmluvy uzavretej dňa 01.07.2014 a následným dodatkom na dobu určitú do 30.06.2015.

9. Dňa 23.07.2015 žalovaná žalobkyňi odpovedala, že žiadosti o predĺženie pracovnej zmluvy nevyhovuje, pretože jej pracovný pomer na dobu určitú skončil 30.06.2015.

10. Žalobkyňa vypovedala tak, že dohodu o zmene pracovnej zmluvy podpísala 21.1.2015 a nie ako žalovaná udáva 8.1.2015. Keďže od 8-ho do 21-ho januára 2015 pracovala na Základnej umeleckej škole s vedomím zamestnávateľa bez podpísania nejakej dohody o zmene pracovnej zmluvy to znamená, že

táto dohoda o zmene pracovnej zmluvy mala byť na dobu neurčitú a nie na dobu určitú. Podpísala a prevzala ju 21.1.2015. Dňa 8.1.2015 ju nikto nevyzval k podpísaniu dohody o zmene pracovnej zmluvy ani jej ju na podpis nikto nepredložil. Svedkyňa matka F. G., bola so žalobkyňou v kancelárii v tento deň.

11. J. G. J., poverená riadením Základnej umeleckej školy P., vo svojej výpovedi uviedla, že v decembri roku 2013 začala práceneschopnosť bývalej už nebohej hospodárky a na dobu počas práceneschopnosti bola prijatá pani F. G., matka žalobkyne a bývalým riaditeľom bola urobená aj zmena, že od 1. júla na túto pozíciu, keďže práceneschopnosť pretrvávala naďalej bola prijatá H. L. G.. Jej dohoda bola na dobu určitú počas práceneschopnosti bývalej hospodárky. Koncom novembra začiatkom decembra bývalá hospodárka už oznámila, že jej zdravotný stav sa nezlepšuje a podala žiadosť o priznanie invalidného dôchodku, čo potvrdila aj jej sestra, ktorá už mala súhlas na právne úkony. V súvislosti s týmto oznámením pre zamestnávateľa vyplynuli 2 povinnosti zabezpečiť finančné prostriedky na odstupné a odchodné pre bývalú hospodárku a samozrejme aj poriešiť pracovné miesto. Čiže finančné prostriedky zamestnávateľ zabezpečil pre prípad, že by zo Sociálnej poisťovne prišlo vyrozumienie o priznaní invalidného dôchodku, a potom riešenie pracovného miesta. Už vtedy bol pripravený základ dohody o zmene pracovnej zmluvy a dôkazom toho je aj ten rok 2014. Keď prišla správa X. E. o smrti hospodárky, dohoda v počítači o zmene pracovnej činnosti bola pripravená, urobili sa zmeny údajov a ten rok tam mzdová pracovníčka pozabudla upraviť. Dohoda bola vystavená na dobu určitú do 30. júna, ktorú žalobkyňa podpísala, prevzala, všetko je zdokladované a dôkazom toho, že obsahu dohody porozumela je aj 29. jún kedy mali hodnotiacu poradu a po skončení sa žalobkyňa rozlúčila s prítomnými zamestnancami s tým, že jej končí pracovný pomer. Čiže obsahu dohody porozumela.

12. Svedkyňa F. G., matka žalobkyne vypovedala tak, že z dôvodu že od 18.12.2013 do 30.06.2014 bola zamestnaná u žalovanej a následne od 01.07.2014 bola u žalovanej zamestnaná žalobkyňa, chodila so žalobkyňou od 07.01.2015 do 19.01.2015 do práce, a to z toho dôvodu, že sa robili ukončovacie práce v účtovníctve predchádzajúcim roku.

13. Rozsudkom zo dňa 05.06.2017 súd žalobu zamietol. Krajský súd v Prešove uznesením sp. zn. 21CoPr/8/2017 zo dňa 09.01.2018 zrušil rozsudok súdu prvej inštancie a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

14. Súd opätovne vypočul žalobkyňu, ktorá uviedla, že dohodu podpísala 21.1.2015, vtedy ju pani J. zavolať do kancelárie a dala jej ju podpísať, pričom ona tam už bola podpísaná, aj pečiatka tam bola. Čo sa týka dátumu X.X.XXXX, správne má byť uvedený 2015, pani D. X.X. okolo šiestnástej hodiny ešte len zomrela, takže nie je možné, aby dohodu X. E. podpísala, pretože nemohli vedieť, kedy pani D. zomrie, R. bola v práci do pol štvrtej. Nebolo možné podpísať dohodu R.. Až do 21.1., kým si prevzala dohodu o zmene pracovnej zmluvy, pracovala s vedomím pani J.. Žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy podávala preto, že jej to pani J. povedala s tým, že tam budem ďalej pracovať. Potom keď podala žiadosť o predĺženie pracovnej zmluvy, jej povedala, že už na túto pozíciu má iného pracovníka. Po 7.1.2015 pani J. prechádzala cez kanceláriu žalobkyne každý deň. Pracovala ako ekonómka, stretávala sa aj s ostatnými zamestnancami aj tí ju tam videli. Dohoda o zmene pracovnej zmluvy jej bola daná na podpis narýchlo a v tom čase mala úmrtie v rodine a vybavovala veci ohľadom pohrebu.

15. Podľa § 48 Zákonníka práce

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

(3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

16. Podľa § 71 Zákonníka práce

(1) Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

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

(3) Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

17. Pracovný pomer na určitú dobu sa vyznačuje tým, že sa končí právnou udalosťou, uplynutím dohodnutej doby. Ak zamestnávateľ uzatvorí prvú pracovnú zmluvu na určitú dobu na kratšie obdobie ako na dva roky, túto pracovnú zmluvu môže predĺžiť alebo opätovne dohodnúť bez vecného dôvodu v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Vecný dôvod je potrebný vtedy, ak zamestnávateľ predlžuje alebo opätovne uzatvára so zamestnancom pracovnú zmluvu na určitú dobu viac než dvakrát aj keď neprekročil dva roky trvania pracovného pomeru na určitú dobu.

18. Na základe vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobkyňa so žalovanou uzavrela dňa 26.06.2014 pracovnú zmluvu, na základe ktorej dňom 01.07.2014 jej vznikol pracovný pomer u žalovanej, pričom tento bol dohodnutý na určitú dobu počas pracovnej neschopnosti p. A. D.. Táto skutočnosť nebola medzi stranami sporu sporná.

19. Dňa 07.01.2015 bola vyhotovená dohoda o zmene pracovnej zmluvy, na základe ktorej sa mal pracovný pomer žalobkyne uzavretý dňa 26.06.2014 zmeniť na dobu určitú do 30.06.2015 s účinnosťou od 08.01.2015.

20. Vzhľadom k tomu, že išlo o prvé predĺženie pracovnej zmluvy uzavretej na dobu určitú do dvoch rokov, nebol potrebný dôvod na takéto predĺženie a z uvedeného dôvodu ani nemusel byť uvedený v dohode o zmene pracovnej zmluvy.

21. Medzi stranami sporu bolo sporné, podpísanie a prevzatie dohody o zmene pracovnej zmluvy, keď žalobkyňa tvrdila že naďalej pokračovala po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa vo výkone práce a dohodu o zmene pracovnej zmluvy podpísala a prevzala až dňa 21.01.2015 a žalovaná tvrdila, že žalobkyňa túto dohodu podpísala už dňa 07.01.2015 (neskôr žalovaná tvrdila že dňa 08.01.2015) a len ju prevzala až dňa 21.01.2015.

22. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy, ktorá bola podpísaná stranami sporu, žalobkyňa ju podpísala a prevzala dňa 21.01.2015, vyplýva že žalobkyňa sa so žalovanou dohodli, že pracovný pomer žalobkyne uzavretý dňa 26.06.2014 sa mení na dobu určitú do 30.06.2015.

23. V tejto súvislosti súd poukazuje na odôvodnenie uznesenia odvolacieho súdu (bod 23.) v ktorom uviedol, že v prípade, že došlo k pokračovaniu práce zo strany zamestnanca u zamestnávateľa s jeho vedomím, nemôže dôjsť podpisom dohody o zmene pracovnej zmluvy k zmene dohody, ktorá v čase podpisu už nebola platná, pretože v tom čase by už bol zamestnávateľ so zamestnancom v pracovnom pomere na dobu neurčitú. Opačný výklad by bol v rozpore s pravidlami formálnej logiky. V takomto prípade pracovný pomer vzniká na dobu neurčitú a tento možno skončiť len spôsobmi uvedenými v § 59 Zákonníka práce (porovnaj Helena Barancová : Zákonník práce, Komentár, 5.vydanie, str. 521).

24. Z uvedeného vyplýva, že dohodou o zmene pracovnej zmluvy nemohlo dôjsť k zmene pracovnej zmluvy a opätovnému predĺženiu pracovného pomeru na určitú dobu, pretože v čase podpísania tejto dohody o zmene pracovnej zmluvy dňa 21.01.2015, v tom čase už medzi stranami sporu existoval pracovný pomer žalobkyne na neurčitý čas od 08.01.2015, odkedy vykonávala prácu s vedomím zamestnávateľa (J.. G. J.) po uplynutí dohodnutej doby.

25. Z výpovede žalobkyne a svedkyne F. G., mal súd za to, že žalobkyňa po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa pokračovala vo výkone práce.

26. Ak zamestnanec po uplynutí dohodnutej doby pokračuje vo výkone práce s vedomím zamestnávateľa, pôvodne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu sa zmení na pracovný pomer na neurčitý čas, pokiaľ sa účastníci nedohodnú inak.

27. Vzhľadom k tomu, že žalobkyňa po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa pokračovala vo výkone práce, pracovný pomer uzavretý na dobu určitú sa zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas.

28. Žalobkyňa pracovala u žalovanej aj po tom ako došlo k skutočnosti, ktorá mala za následok zánik jej pracovného pomeru na dobu určitú, a to smrťou zamestnanca na miesto ktorého bola prijatá do pracovného pomeru na dobu určitú. Túto skutočnosť žalovaná nerozporovala, pretože žalobkyňa aj 08.01.2015 ďalej pracovala a podľa tvrdenia žalovanej až dňa 21.01.2015 si prevzala dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Z uvedeného teda je zrejmé, že ak žalovaná tvrdí, že žalobkyňa už dňa 07.01.2015 podpísala dohodu o zmene pracovnej zmluvy, musela aj naďalej teda 08.01.2015 a ďalšie dni vykonávať prácu pre žalovanú.

29. Súd uveril tvrdeniam žalobkyne o tom, že dohodu o zmene pracovnej zmluvy podpísala až dňa 21.01.2015, pretože žalovaná raz síce tvrdila, že žalobkyňa ju podpísala dňa 07.01.2015 neskôr, že dňa 08.01.2015, avšak túto skutočnosť nepreukázala žiadnymi dôkazmi a ani nenavrhol vykonať nejaký dôkaz na preukázanie svojich tvrdení. Ani J.. G. J. vo svojej výpovedi dňa 05.04.2016 neuviedla konkrétny dátum podpísania dohody o zmene pracovnej zmluvy.

30. K dohode o zmene pracovnej zmluvy je potrebné uviesť, že dátum XX.XX.XXXX na nej je predtlačенý, nebol na nej priestor, aby mohla žalobkyňa dopísať dátum, kedy ju podpísala. Žalobkyňa tvrdila, že zamestnankyňa, na miesto ktorej bola prijatá do pracovného pomeru u žalovanej, a ktorá ešte len dňa XX.XX.XXXX okolo štrnástej zomrela, je málo pravdepodobné, aby ihneď táto skutočnosť bola oznámená žalovanej a zároveň aj podpísaná dohoda o zmene pracovnej zmluvy, navyše ak žalobkyňa tvrdila, že v uvedený deň bola v práci do 15.30 hod. Aj jednotlivé vyjadrenia zástupcov žalovanej o tom, kedy bola dohoda o zmene pracovnej zmluvy podpísaná najprv, že dňa XX.XX.XXXX, neskôr že dňa XX.XX.XXXX a na poslednom pojednávaní opätovne tvrdil zástupca žalovanej že dňa XX.XX.XXXX, svedčia o tom, že ani samotná žalovaná nevie kedy bola dohoda podpísaná. Uvedenú skutočnosť mohla preukázať jedine J.. G. J., ktorá však vo svojej výpovedi neuviedla konkrétny dátum podpísania dohody o zmene pracovného pomeru.

31. V predmetnej veci ide o individuálny pracovnoprávny spor podľa § 316 Civilného sporového poriadku. Druhá hlava tretej časti Civilného sporového poriadku upravuje spory s ochranou slabšej strany. Žalobkyňa ako zamestnanec vystupuje v pozícii slabšej sporovej strany.

32. Podľa § 319 Civilného sporového poriadku súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

33. V súlade s ust. § 319 Civilného sporového poriadku súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Z uvedeného vyplýva, že súd nevykonáva dôkazy, ktoré nenavrhol zamestnávateľ, a ak by tento dôkaz mohol preukázať skutočnosti svedčiace v jeho prospech.

34. V zmysle uznesenia odvolacieho súdu (bod 26.) povinnosťou žalovanej strany bolo spoľahlivo vyvrátiť tvrdenia žalobkyne o existencii pracovného pomeru na dobu neurčitú. Pojednávanie dňa 24.05.2018 bolo odročené z dôvodu, že žalovaná mala zabezpečiť účasť J.. G. J. na budúce pojednávanie. Žalovaná na pojednávanie dňa 13.06.2018 účasť J.. G. J. nezabezpečila, ani nenavrhol iný dôkaz na vyvrátenie tvrdení žalobkyne o dni podpísania dohody. Z uvedeného dôvodu, súd aj s poukazom na ust. § 319 Civilného sporového poriadku vychádzal z dôkazov doposiaľ vykonaných a v spise sa nachádzajúcich, opätovne vypočul prítomnú žalobkyňu a skutočnosti tvrdené žalovanou zostali nepreukázané.

35. Podľa § 79 Zákonníka práce

(1) 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.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

36. Žalobkyňa oznámila žalovanej, že trvá na tom, aby ju naďalej zamestnávala, listom zo dňa 29.06.2015 žiadosťou o predĺženie pracovnej zmluvy, avšak žalovaná jej žiadosti nevyhovela, neumožnila jej ďalej pracovať, odpoveďou zo dňa 23.07.2015. Od času podania žiadosti do vyhlásenia rozsudku súd priznal žalobkyni aj náhradu mzdy v sume jej priemerného zárobku, 411,76 eur x 35 mesiacov = 14 411,60 eur.

37. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku. Žalobkyňa bola v konaní úspešná, preto jej súd priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu proti neúspešnej žalovanej.

38. O výške trov konania rozhodne súd samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je možné podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Prešove.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania 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).

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

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.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v predchádzajúcom odseku, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Ak nebude povinnosť uložená týmto rozhodnutím splnená v stanovenej lehote, možno sa jej splnenia domáhať návrhom na vykonanie exekúcie podľa osobitného predpisu.