

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 9CoPr/7/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2114218318
Dátum vydania rozhodnutia: 28. 02. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Renáta Gavalcová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2019:2114218318.3

Uznesenie

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu: Mgr. Renáta Gavalcová a sudcov: JUDr. Martin Holíč a JUDr. Bibiána Ťažiarová, v právnej veci žalobkyne: P. R., nar. XX.XX.XXXX, J. XXX/X, M., zastúpená advokátkou: JUDr. Eva Klemová, AK so sídlom Pezinok, M. R. Štefánika 1, proti žalovanému: RELAX-TEAM, s.r.o., so sídlom Rybníkova 16, Trnava, IČO: 31 414 893, zastúpený splnomocnencom: Prosman a Pavlovič advokátska kancelária, s.r.o., so sídlom Hlavná 31, Trnava, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, o odvolaní žalobkyne proti rozsudku Okresného súdu Trnava zo dňa 14. decembra 2016, č.k. 18Cpr/3/2014-167 v spojení s jeho opravným uznesením zo dňa 15. januára 2018 č.k. 18Cpr/3/2014-255 a proti dopĺňaciemu rozsudku zo dňa 21.03.2018, č.k. 18Cpr/3/2014-269, v spojení s opravným uznesením zo dňa 09. augusta 2018, pod č.k. 18Cpr/3/2014-318 takto

rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie, jeho dopĺňací rozsudok v spojení s opravnými uzneseniami r u š í a v e c v r a c i a súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie zamietol žalobu a žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobkyňi v plnej výške.

2. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie právne odôvodnil použitím článku 2 vety druhej základných zásad Zákonníka práce, § 42 ods. 1, § 43 ods. 1, § 61 ods. 1, 2, § 63 ods. 1 písm. a), bod 1, § 63 ods. 2 § 73 ods. 1, § 74, § 77, § 11a ods. 1, § 12 ods. 1, 2, § 58 ods. 1, § 142 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce, § 255 ods. 1, § 262 ods. 1, 2 Civilného sporového poriadku.

3. Vecne svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že vykonaným dokazovaním mal súd za preukázané, že strany sporu uzatvorili dňa 31.12.2010 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s dohodnutým nástupom do práce dňa 1.1.2011, v zmysle ktorej žalobkyňa ako zamestnanec vykonávala pre žalovaného RELAX-TEAM s.r.o. ako zamestnávateľa prácu kuchárky, prípravu tepelne upravovaných jedál a studenej kuchyne s dohodnutým miestom výkonu práce v kuchyni pri KR PZ SR, Kollárova 31, Trnava, kde mal žalovaný zriadenú prevádzkareň a vykonával tam podnikateľskú činnosť na základe Zmluvy o poskytovaní stravovania uzatvorenej medzi žalovaným a KR PZ Trnava dňa 12.12.2008. Ukončením tejto zmluvy došlo k faktickému ukončeniu podnikateľských činností žalovaného v priestoroch KR PZ v Trnave na adrese Kollárova 31, Trnava, pričom k vyprataniu a odovzdaniu priestorov žalovaným došlo ku dňu 2.1.2013, teda od 3.1.2013 stratila spoločnosť RELAX-TEAM s.r.o. možnosť vykonávať akékoľvek podnikateľské aktivity na uvedenej adrese a nemohla zamestnávať už na adrese Kollárova 31, Trnava žiadnych zamestnancov. Fakticky došlo k zrušeniu časti zamestnávateľa už dňa 2.1.2013, avšak k zrušeniu prevádzky žalovaného na tejto adrese došlo podľa výpisu zo živnostenského registra až dňom 17.3.2014. Po faktickom zrušení prevádzky žalovaného na KR PZ v Trnave žalobkyňa vykonávala prácu na UCM v Trnave asi dva mesiace, potom bola práceneschopná, počas ktorej doby sa viackrát obrátila na zamestnávateľa spoločnosť RELAX-TEAM s.r.o., aby jej oznámil, kde má miesto výkonu práce a kam

má nastúpiť po ukončení práceneschopnosti. Z týchto dotazov je zrejmé, že žalobkyňa si bola vedomá toho, že jej zamestnávateľom je spoločnosť RELAX-TEAM s.r.o., ktorej adresovala všetky svoje výzvy, bola si vedomá aj toho, že prevádzkareň zamestnávateľa, kde mala dohodnuté miesto výkonu práce na KR PZ v Trnave, Kollárova ulica 31, je fakticky zrušená, z ktorého dôvodu jej bola poskytnutá aj náhrada mzdy za prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Táto spoločnosť jej doručila výzvu na prerokovanie výpovede z dôvodu zrušenia prevádzkarne, kde mala žalobkyňa dohodnuté miesto výkonu práce, ktorú výzvu spolu s ďalšou korešpondenciou medzi stranami sporu uskutočňoval v mene spoločnosti žalovaného konateľ, lebo u žalovaného nepôsobili zástupcovia zamestnancov, čo bolo v súlade s § 12 Zákonníka práce. Pred doručením výpovede zo dňa 24.4.2015 bola žalobkyňi ponúknutá práca v spoločnosti TOP-RELAX s.r.o. v prevádzkarni na UCM v Trnave, kde reálne žalobkyňa vykonávala prácu na začiatku roka 2013 po dobu asi dvoch mesiacov na základe konkludentne uzatvorenej ústnej dohody, ktorá však nemala vplyv na trvanie pracovného pomeru so spoločnosťou RELAX-TEAM s.r.o. na základe riadne uzatvorenej pracovnej zmluvy z 31.12.2010. Nedošlo k dočasnému prideleniu na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, lebo strany sporu sa na tomto nedohodli. V žiadnom prípade nemohlo dôjsť ani k ústnej dohode o zmene miesta výkonu práce v spoločnosti RELAX-TEAM s.r.o. z KR PZ v Trnave na UCM v Trnave ako to tvrdila žalobkyňa, keďže na tomto mieste žalovaný nemal nikdy prevádzkareň. Žalobkyňa ponuku práce od spoločnosti TOP-RELAX s.r.o., ktorá jej bola poskytnutá nad rámec zákonných povinností jej zamestnávateľa, u ktorého bol daný výpovedný dôvod spočívajúci v zrušení jeho prevádzky na Kollárovej ulici v Trnave, odmietla. Žalovaný musel so žalobkyňou skončiť pracovný pomer z dôvodu, že už jej nemohol ponúknuť prácu na dohodnutom mieste výkonu práce, ktoré bolo zrušené a pristúpil k výpovedi až potom, čo žalobkyňa odmietla skončiť pracovný pomer dohodou a domáhala sa po ukončení PN oznámenia miesta výkonu práce, ktoré už neexistovalo. Výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1. Zákonníka práce bol daný, časť zamestnávateľa sa zrušila, pracovnou zmluvou dohodnuté miesto výkonu práce zaniklo zrušením prevádzkarne na KR PZ v Trnave bez možnosti ďalšieho zamestnávania žalobkyne žalovaným, preto súd žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamietol. Súd nepovažoval za potrebné vykonávanie ďalších žalobkyňou navrhnutých dôkazov, lebo nemali súvis s posúdením základných otázok tohto sporu, či bola zrušená časť zamestnávateľa RELAX-TEAM s.r.o. na KR PZ v Trnave, či zamestnávateľ RELAX-TEAM s.r.o. mal možnosť zamestnávať žalobkyňu v inej svojej prevádzkarni a či žalovaný mal prevádzku na UCM v Trnave, ktoré boli podstatné pre rozhodnutie danej veci a stali sa v priebehu konania nespornými. Žalobkyňa tvrdila, že došlo k ústnej dohode o zmene miesta výkonu práce, ktorú skutočnosť chcela preukazovať navrhovanými dôkazmi, a to výsluchmi všetkých zamestnancov z č.l. 142, vyžiadanim spisu z Inšpektorátu práce, dopytom na Sociálnu poisťovňu ohľadom spôsobu ukončenia pracovných pomerov týchto zamestnancov v spoločnosti RELAX-TEAM s.r.o., skúmaním splnenia podmienok zamestnávateľa v súvislosti s hromadným prepúšťaním, ktoré však súd považoval za nadbytočné, neefektívne, nesúvisiace so sporom. U žalovaného nepôsobili zástupcovia zamestnancov, preto nemohlo dôjsť k prerokovaniu výpovede s nimi ako namietala žalobkyňa. Žalovaný bol oprávnený konať samostatne. O hromadné prepúšťanie zamestnancov zamestnávateľom nešlo ako to tvrdila žalobkyňa, lebo zamestnávateľ neskončil pracovný pomer minimálne s desiatimi zamestnancami v zmysle § 73 Zákonníka práce, keď jedna z osôb označených na č. l. 142 iba zmenila miesto výkonu práce u žalovaného. Súd nepovažoval za potrebné vykonávanie ďalších žalobkyňou navrhnutých dôkazov, lebo nemali súvis s posúdením základných otázok tohto sporu, či bola zrušená časť zamestnávateľa RELAX-TEAM s.r.o. na KR PZ v Trnave, či zamestnávateľ RELAX-TEAM s.r.o. mal možnosť zamestnávať žalobkyňu v inej svojej prevádzkarni a či žalovaný mal prevádzku na UCM v Trnave, ktoré boli podstatné pre rozhodnutie danej veci a stali sa v priebehu konania nespornými. Vzhľadom na úplný úspech žalovaného v spore súd rozhodol, že má nárok na náhradu trov konania voči protistrane v plnej výške, o ktorej bude rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozhodnutia.

4. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podala v celom rozsahu odvolanie žalobkyňa. Uviedla, že súd prvej inštancie nesprávne vyhodnotil jednotlivé dôkazy a nesprávne ich právne posúdil. Poukázala na to, že konateľ spoločnosti RELAX-TEAM, s.r.o. ako aj TOP-RELAX, s.r.o. pán Svátek na pojednávaní nerozlišoval, na základe čoho pracovník pre spoločnosť pracoval, taktiež mu bolo jedno, na základe čoho pracovala žalobkyňa na prevádzke UCM, pretože to boli jeho spoločnosti. Pojmy, ako preradenie na inú prácu, dočasné pridelenie, resp. užívateľský zamestnávateľ mu nič nehovorili, pričom uviedol, že žalobkyňu nepridelil ani nepreenechal inému zamestnávateľovi. Odvolateľka v odvolaní poukázala na to, že žalovaný nikdy nezrušil v súlade s Obchodným zákonníkom, ale ani v zmysle Zákonníka práce časť zamestnávateľa a nepredložil žiadne rozhodnutie o zrušení časti zamestnávateľa. Takéto rozhodnutie sa nenachádza ani v Zbierke listín v Obchodnom registri. Na pojednávaní konateľ žalovaného na otázku

zástupcu žalobkyne, ako prišlo k zrušeniu prevádzky KR PZ uviedol, že to bolo skončením nájmu a odovzdaním prevádzky. V tejto súvislosti dala žalobkyňa do pozornosti odvolacieho súdu viacero rozsudkov NS SR, resp. ČR, napríklad rozsudok NS SR sp. zn. 1 Obo 28/2006, rozsudok NS SR sp. zn. 5 Cdo/82/2007, NS ČR sp. zn. 1 Cdo 3133/2005. V danom prípade vo veci samej chýbalo rozhodnutie žalovaného o zrušení časti zamestnávateľa. Zo správania sa žalovaného vyplynulo, že tento napriek ukončeniu nájmu v KR PZ nemal záujem ukončiť pracovné pomery zamestnancom, pretože ako to i predložil súdu, pracovníkov ďalej zamestnával na stredisku UCM, pričom títo vykonávali totožnú prácu ako na KR PZ a navyiac i s tými istými nástrojmi. Žalovaný mal teda naďalej zákazky na tovar, ktorý vyrábala v roku 2012. Ak by to nebola pravda, tak by išlo jednoznačne o obchádzanie zákona v spojení s ustanoveniami Zákonníka práce o hromadnom prepúšťaní, keď pani J. uviedla, že pracovné pomery ukončili s pracovníkmi prevádzky (s desiatimi pracovníkmi) ku koncu roka 2012. Toto však podľa písomného podania žalovaného bola nepravda, pretože ukončoval pracovné pomery postupne, v priebehu roka 2013. Taktiež odvolateľka nesúhlasila s tvrdením súdu v bode 48 a považuje tieto hodnotenia za zmätočné a vôbec nie je zrejmé, čo chcel súd uviesť tvrdením, „že po dobu asi dvoch mesiacov na základe konkludentne uzatvorenej ústnej dohody“, je tu zrejmé, že súd nevie, čo znamená konkludentne. Taktiež nie je zrejmé, prečo sa nemohlo stať, ak by žalovaná bola dočasne pridelená užívateľskému zamestnávateľovi podľa § 58 Zákonníka práce, tak by museli o uvedenom byť písomné zmluvné vzťahy, ktoré podľa p. Svátka nie sú. Podobne ku dňu vykázania absencie mala žalobkyňa oficiálne právny titul k miestu výkonu práce na UCM, čo skonštatovala i inšpekcia práce i žalovaný tým, že zrušil absenciu žalobkyne.

5. K odvolaniu žalobkyne zaslal písomné vyjadrenie žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu, v ktorom uviedol, že navrhuje odvolaciemu súdu rozsudok súdu prvej inštancie potvrdiť. Žalovaný vo vyjadrení uviedol, že prevádzka žalovaného na KR PZ v Trnave ako jediná u žalovaného vykonávala závodné stravovanie. Žalovaný sa špecializuje výlučne na prevádzkovanie reštauračných zariadení. Tým, že žalovaný zrušil prevádzku na KR PZ v Trnave, došlo fakticky k ukončeniu podnikateľských činností žalovaného na úseku závodného stravovania. Žiadny presun činnosti zrušenej prevádzky závodného stravovania na inú prevádzku v užívaní žalovaného v tejto súvislosti vôbec nenastal. Na podnikateľské činnosti závodného stravovania sa špecializuje spoločnosť TOP-RELAX, s.r.o., čo bol aj dôvod, prečo z celkovo desiatich zamestnancov zrušenej prevádzky na KR PZ uzavrelo spolu 7 zamestnancov novú pracovnú zmluvu so spoločnosťou TOP-RELAX, s.r.o. U žalovaného zostala pracovať iba zamestnankyňa E. R., s ktorou bol pracovný pomer ale bezprostredne ukončený dňa 20.05.2013 a H. Y., ktorá vykonávala riadiacu funkciu. Ako bolo v konaní preukázané, prevádzka na UCM je vo výlučnom užívaní a prevádzke spoločnosti TOP-RELAX, s.r.o., je teda zrejmé, že ani činnosti pekárskej jednotky neboli presunuté z jednej prevádzky žalovaného na inú prevádzku žalovaného, ale tieto činnosti prevzal úplne iný subjekt, resp. iný zamestnávateľ, čiže u žalovaného tieto činnosti úplne zanikli a ďalej sa u žalovaného nikdy nevykonávali. Žalobkyňa v odvolaní uvádza, že žalovaný bol povinný vydať rozhodnutie o zrušení časti zamestnávateľa, avšak takáto povinnosť z ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) ZP alebo z iných ustanovení ZP vôbec nevyplýva, aj keď zamestnávateľovi nič nebráni, aby takéto rozhodnutie vydal. Výpovedný dôvod zrušenia časti zamestnávateľ má totiž výlučne faktickú povahu, kde zrušenie časti zamestnávateľa vyplýva z reálnej nemožnosti zamestnancomi prideľovať v mieste výkonu práce akúkoľvek prácu a to bez ohľadu na akékoľvek rozhodnutia zamestnávateľa. Žalovaný v tejto súvislosti zrušil zápis prevádzkarne v živnostenskom registri, čo počas konania preukázal pred doručením výpovede, kde táto skutočnosť musí na tieto účely postačovať. V tejto súvislosti poukázal na rozsudok NS SR sp. zn. 6 Cdo 237/2014. Žalovaný ďalej nebol povinný si splniť ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2, keďže reálne nemohol žalobkyne ponúknuť žiadnu prácu na mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. V zmysle § 74 Zákonníka práce bol žalovaný povinný výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, keďže zástupcovia zamestnancov v danom období u žalovaného nepôsobili, žalovaný bol v zmysle § 12 ods. 2 ZP oprávnený konať samostatne. Do okamihu doručenia výpovede nedošlo k premiestneniu činnosti zrušenej prevádzkarne, ale tieto činnosti sčasti prevzala úplne iná spoločnosť a to aj vrátane časti pekárskej jednotky (Y. F.). Zrušením prevádzkarne na KR PZ zároveň žalovaný úplne ukončil podnikateľské činnosti v oblasti závodného stravovania. Žalovaná ako jediná odmietla uzavrieť novú pracovnú zmluvu so spoločnosťou TOP-RELAX, s.r.o., kde jej z týchto dôvodov vedúci zamestnanec prevádzky na UCM odmietol prideľovať ďalšiu prácu a oznámil jej, že pre spoločnosť TOP-RELAX, s.r.o. nemôže ďalej pracovať bez uzavretia pracovnej zmluvy. Čo sa týka rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Obo 28/2006, keď najvyšším súdom bola posudzovaná právna otázka momentu zrušenia zamestnávateľa, ktorý má postavenie banky, konajúci súd za úkon smerujúci k zrušeniu zamestnávateľa považoval

rozhodnutie NBS o uložení povinnosti zdržať sa prijímania vkladov a iného nakladania s vkladmi, poskytovania úverov a vykonávania ďalších činností, keďže na základe tohto rozhodnutia zamestnávateľ nie je ďalej oprávnený vykonávať svoje podnikateľské činnosti. V prejednávanej veci k faktickému zrušeniu prevádzky došlo ku dňu 02.01.2013, čiže k uvedenému dňu muselo dôjsť ak k zrušeniu časti zamestnávateľa. Súd prvej inštancie naproti tomu pri zrušení prevádzkarní vychádzal z dátumu zrušenia prevádzkarní, ktorý je zapísaný v živnostenskom registri, t.j. 17.03.2014, kde uvedené posúdenie dátumu zrušenia prevádzkarne je možné považovať za správne, keď súd vychádzal zo zásady oficiality. Výpoveď bola vyhotovená dňa 24.04.2014 a žalobkyňa si výpoveď prevzala až dňa 07.05.2014, čiže výpoveď bola vyhotovená a doručená nielen ku dňu faktického zrušenia prevádzkarne, ale aj ku dňu zápisu zrušenia prevádzkarne v živnostenskom registri. V rozhodnutí Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo/82/2007 najvyšší súd posudzoval platnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, čiže nejde o judikatúru aplikovateľnú na tento prípad.

6. K vyjadreniu žalobcu zaslala písomné vyjadrenie žalobkyňa prostredníctvom svojho splnomocneného zástupcu (replika), v ktorom uviedla, že tak, ako v konaní pred súdom prvej inštancie, tak aj vo svojom vyjadrení žalovaný nijako zrozumiteľne nevysvetlil, na základe čoho pracovala žalobkyňa na prevádzke UCM po ukončení nájmu na KRPZ. Tvrdenie žalovaného, že nemusel vydať žiadne rozhodnutie o ukončení prevádzky a že postačovalo zrušenie prevádzky na živnostenskom úrade, je v rozpore s ustanoveniami Obchodného zákonníka. Správne ani živnostenský úrad nemal vydať rozhodnutie o zrušení prevádzky bez rozhodnutia konateľa spoločnosti. Tlačivo živnostenského úradu ako návrh na zrušenie živnostenského oprávnenie je nepostačujúce. Žalobkyňa je toho názoru, že až od vydania takéhoto rozhodnutia mohol žalovaný ukončovať pracovné pomery so zamestnancami. Ďalej žalobkyňa uviedla, že žalovaný aj po ukončení nájmu na KR PZ ďalej vo svojej spoločnosti, avšak na inej prevádzke, keď dnes tvrdí, že to nebola jeho prevádzka, vykonával pekárenskú činnosť s tými istými pracovníkmi a tými istými pracovnými nástrojmi (pretože ich previezol), ako na prevádzke KR PZ.

7. K vyjadreniu žalobkyne zaslal písomné vyjadrenie žalovaný (duplika) v ktorom uviedol, že žalobkyňa pracovala v priestoroch v užívaní spoločnosti TOP-RELAX, s.r.o. a pracovala v mene a na účet tejto spoločnosti, keď všetky zisky, ktoré boli vyprodukované, boli príjmami tejto spoločnosti a nie žalovaného. Čo sa týka pracovných nástrojov z prevádzky žalovaného, tieto pracovné nástroje sa premiestnením na prevádzku spoločnosti TOP-RELAX, s.r.o. dostali do užívania a dispozície tejto spoločnosti, čiže išlo pracovné nástroje spoločnosti TOP-RELAX, s.r.o. a práva k pracovným nástrojom k tejto veci nie sú rozhodujúce. Žalovaný ďalej uviedol, že žalobkyňa mohla byť v prvých dňoch práce v presvedčení, že na prevádzke UCM pracuje pre žalovaného, lenže aj Y. F. potvrdila, že so žalobkyňou boli po krátkom čase riadne informované o tom, že na prevádzke UCM pracujú pre spoločnosť TOP-RELAX, s.r.o. Žalovaný nesúhlasí s právnym názorom, že na účely § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je potrebné rozhodnutie zamestnávateľa o zrušení zamestnávateľa alebo rozhodnutie o zrušení časti zamestnávateľa, keďže zrušenie zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa je faktický stav. Uviedol, že je pravda, že v osobitných prípadoch zákon vyžaduje určité rozhodnutie obchodnej spoločnosti, resp. i vykonanie iných úkonov, lenže nejde o generálnu povinnosť. Pri zrušení bežnej prevádzky nezapisanej v obchodnom registri bez právnej subjektivity je obchodná spoločnosť povinná dodržať ustanovenie § 17 ods. 6 zákona č. 455/1991 Zb. Žiadne rozhodnutie o zrušení prevádzkarne tu teda nie je potrebné, pričom zákon vyžaduje iba oznámenie o zrušení prevádzkarne. Nad rámec dôkaznej povinnosti žalovaný predkladá kópiu oznámenia o zrušení prevádzkarne zo dňa 17.03.2014, kde tento dokument podpísal konateľ žalovaného E. R..

8. Okresný súd Trnava, vydal dňa 15.01.2018 opravné uznesenie pod č.k. 18Cpr/3/2014-255, ktorým opravil rozsudok Okresného súdu Trnava č.k. 18Cpr/3/2014-167 zo dňa 22.08.2016 v časti označenia prejednávaneho sporu tak, že označenie prejednávaneho sporu správne znie: „o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o určenie, že pracovný pomer trvá“. Výrokom II. opravil rozsudok Okresného súdu Trnava č.k. 18Cpr/3/2014-167 zo dňa 22.08.2016 v prvom odseku výrokovej časti tak, že správne znie: „Žaloba sa v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamieta.“ V odôvodnení rozhodnutia súd prvej inštancie uviedol, že preskúmaním rozsudku zo dňa 14.12.2016 zistil, že vo výroku neuviedol, v ktorej časti sa žaloba zamieta a preto tento nedostatok opravil tak, že sa žaloba zamieta v časti o určenie neplatnosti skončenia pomeru výpoveďou, ako to vyplýva aj z odôvodnenia rozhodnutia a vydal o tom opravné uznesenie.

9. Voči predmetnému opravnému uzneseniu podala v zákonnej lehote odvolanie žalobkyňa, v ktorom uviedla, že súd dňa 22.08.2016 nevyniesol žiaden rozsudok tak, že žaloba sa zamietla a nikdy nerozhodol na pojednávaní, na ktorom boli prizvaní účastníci konania rozsudok, že žalobca sa v časti o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamietla. V odvolaní poukázala na skutočnosť, že súd prvej inštancie neumožnil vo svojom poučení podať opravný prostriedok proti takémuto rozhodnutiu a je toho názoru, že súd prvej inštancie mal vytýčiť termín pojednávania, na ktorom mal vyhlásiť takéto rozhodnutie a nemal vydať rozhodnutie bez možnosti vyjadriť sa k nemu s tým, že nesúhlasí, aby voči takémuto rozhodnutiu nebolo možné podať opravný prostriedok. Je toho názoru, že súd bol povinný vyniesť rozsudok na pojednávaní verejne, až po takomto vynesení mohol jeho obsah vložiť do výroku rozsudku.

10. Súd prvej inštancie dňa 21.03.2018 č.k. 18Cpr/3/2014-269 vydal dopĺňací rozsudok, ktorým doplnil rozsudok Okresného súdu Trnava č.k. 18Cpr/3/2014-167 zo dňa 14.12.2016 o výrok „Žaloba sa v časti o určenie, že pracovný pomer trvá zamietla a žalovaný má v časti o určenie, že pracovný pomer trvá, nárok na náhradu trov konania voči žalobcovi v plnej výške“. V odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol, že žalobkyňa sa okrem určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou domáhala tiež určenia, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobkyňou naďalej trvá. Súd žalobu v časti o určenie, že pracovný pomer trvá, zamietol a to z dôvodu, že žaloba v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru bola zamietnutá, teda výpoveď zo dňa 24.04.2014 daná žalobkyňou žalobcom je platná a došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru žalobkyne u žalovaného. V danej veci nebolo možné ani rozhodnúť inak, ako žalobu v časti, že pracovný pomer trvá, zamietnuť, keď súd dospel k záveru, že pracovný pomer žalobkyne zanikol zákonným spôsobom a tak je žaloba aj v tejto časti určenia nedôvodná. Na základe vyššie uvedeného rozhodol súd tak ako je uvedené vo výroku tohto rozhodnutia a pôvodný rozsudok zodpovedajúcim spôsobom doplnil. O trovách súd rozhodol podľa ustanovenia § 255 ods. 1 v spojení s § 261 ods. 1 CSP aj bez návrhu, keď žalovaný bol úspešný aj v časti určenia, že pracovný pomer trvá a tak mu v tejto časti priznal nárok na náhradu trov konania voči žalobkyňu v plnej výške, o ktorej rozhodne po právoplatnosti tohoto rozsudku samostatným uznesením.

11. Proti dopĺňaciemu rozsudku súdu prvej inštancie podala v zákonnej lehote odvolanie žalobkyňa a to proti výroku I. a výroku II. rozsudku a žiadala, aby odvolací súd zmenil rozsudok súdu prvej inštancie zo dňa 14.12.2016 v spojení s dopĺňacím rozsudkom tak, že určí, že skončenie pracovného pomeru u žalovaného založeného pracovnou zmluvou zo dňa 31.12.2010, výpoveďou žalovaného zo dňa 24.04.2014 doručenou jej dňa 07.05.2014 je neplatná a taktiež určí, že jej pracovný pomer u žalovaného založený pracovnou zmluvou zo dňa 31.12.2010 trvá. Odvolanie podáva z odvolacích dôvodov podľa § 365 ods. 1 písm. f) a podľa § 365 ods. 1 písm. h) CSP. Žalobkyňa v odvolaní namietala, že termín vyhlásenia dopĺňacieho rozsudku bol stanovený na deň 08.03.2018 o 11,00 hod. č. dv. 137 ako bolo uvedené v predvolaní na pojednávanie, avšak zo zápisnice o pojednávaní zo dňa 21.03.2018 vyplýva, že pojednávanie začalo o 10,00 hod. a nie o 11,00 hod., ako bolo uvedené v predvolaní a súd konštatoval neprítomnosť strán predvolaných, podmienky konania považoval za splnené, aj keď reálne nepojednával, iba vyhlásil dopĺňací rozsudok. Z uvedeného dôvodu má za to, že bol splnený odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. a) CSP, keďže neboli splnené procesné podmienky pre konanie pojednávania, nakoľko súd po zistení neprítomnosti strán nerozhodol, či sa pojednávanie bude konať v ich neprítomnosti a pojednávanie otvorí (§ 180 CSP). Súd teda rozhodol na pojednávaní, ktoré ani neotvoril, tzv. dopĺňací rozsudok nevyhlásil po skončení pojednávania, ktoré vyhláseniu predchádzalo (§ 219 ods. 2, prvá veta CSP). V tomto postupe žalobkyňa vzhliada aj odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. b) CSP, keď súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočnila jej procesné práva. Ďalej žalobkyňa poukázala na skutočnosť, že opravným uznesením súdu prvej inštancie zo dňa 15.01.2018 č.k. 18Cpr/3/2014-255 bol opravený rozsudok súdu prvej inštancie č.k. 18Cpr/3/2014-167 zo dňa 22.08.2016, ktorý však neexistuje, pretože ku dňu 22.08.2016 žiaden rozsudok súdu prvej inštancie pod č.k. 18Cpr/3/2014-167 neexistoval. Súd prvej inštancie do dnešného dňa neodstránil nedostatky vytknuté mu Krajským súdom v Trnave na č.l. 251 spisu, pretože opravil výroky rozsudku, ktorý neexistuje a naopak výrokovú časť rozsudku súdu prvej inštancie zo dňa 14.12.2016 pod č.k. 18Cpr/3/2014-167 neopravil. Tiež uviedla, že aj keby súd prvej inštancie vydal opravné uznesenie k opravnému uzneseniu zo dňa 15.01.2018 a opravil by iba dátum vyhlásenia rozsudku súdu prvej inštancie z nesprávneho dátumu 22.08.2016 na správny dátum 14.12.2016 je toho názoru, že výrok opravného uznesenia k opravnému uzneseniu zo dňa 15.01.2018: „Žaloba sa v časti určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zamietla“, bude taktiež neurčitý, nakoľko z neho nebude možné zistiť vo vzťahu k neplatnému skončeniu akého pracovného pomeru a akou výpoveďou bola

zamietnutá a teda aká výpoveď bola platná. Tieto nedostatky naplňajú odvolací dôvod podľa § 365 ods. 1 písm. d) CSP a § 365 ods. 1 písm. b) CSP. Taktiež poukázala na skutočnosť, že rozhodnutia súdu prvej inštancie uvedené v odôvodnení dopĺňacieho rozsudku nevykazujú vzájomnú súvislosť, v dôsledku čoho je obmedzená aj jej možnosť riadne argumentovať voči dôvodom zamietaného rozhodnutia. Žalobkyňa ďalej uviedla, že so žalovaným dňa 31.12.2010 uzatvorila pracovnú zmluvu na dobu neurčitú na vykonávanie práce kuchárky, prípravu tepelne spracovaných jedál a studenej kuchyne s dohodnutým nástupom do práce dňa 01.01.2011 a miestom výkonu práce v kuchyni KR PZ SR, Kollárova 31, Trnava. Medzi žalovaným a KR PZ Trnava existoval zmluvný vzťah na základe zmluvy o poskytovaní stravovania zo dňa 12.12.2008 a to v období od 01.01.2009 do 31.12.2012 a predmetom tejto zmluvy bol záväzok žalovaného zabezpečiť pre objednávateľa v priestoroch objednávateľa na Kollárovej 31 v Trnave stravovanie pracovníkom KR PZ v Trnave prípravou, varením a podávaním troch hlavných teplých jedál vrátane polievky a vhodného nápoja. V konaní pred súdom prvej inštancie bolo preukázané, že od nástupu do práce pre žalovaného pracovala výlučne ako pekárika, hoci to v jej pracovnej zmluve nie je uvedené a do jej náplne práce patrila príprava, spracovanie a pečenie rôznych koláčov, pečiva a zákuskov, ktoré neboli určené na stravovanie pracovníkov KR PZ, ale pre iné tretie osoby, odberateľov žalovaného. Od 17.04.2012 vykonávala túto činnosť pre žalovaného spolu s pani Y. F.. Poukázala na to, že na jej ťarchu a v prospech žalovaného nemôže byť vyhodnotený, že žalovaný jej nepridieval prácu podľa pracovnej zmluvy, ale prácu, ktorá je remeselnou živnosťou. Z výpisu zo živnostenského registra na internete zo dňa 20.07.2016 na č.l. 104 vyplýva, že žalovaný mal na adrese Kollárova 31, Trnava zriadenú prevádzkareň, ktorú mal zriadenú na tejto adrese do 17.03.2014, čo preukazuje výpis ako aj oznámenie žalovaného o zmene údajov zapísaných v živnostenskom registri zo dňa 17.03.2014 (č.l. 245), avšak nepreukazuje to, odkedy ju na tejto adrese mal a či ju na tejto adrese mal aj ku dňu skončenia zmluvného vzťahu s KR PZ Trnava 31.12.2012, alebo ku dňu odovzdania predmetu nájmu 02.01.2013. Žalobkyňa potvrdila skutkové zistenie súdu prvej inštancie, že žalovaný po skončení tejto zmluvy odovzdal KR PZ dňa 02.01.2013 predmet nájmu podľa článku III. zmluvy, avšak uvedené neznamená, že bolo preukázané, že od 03.01.2013 stratil žalovaný možnosť vykonávať na adrese Kollárova 31, Trnava, akékoľvek podnikateľské aktivity a že fakticky došlo k zrušeniu časti zamestnávateľa už dňa 02.01.2013. Žalovaný mal na tejto adrese zriadenú prevádzkareň aj na činnosť, ktoré s predmetom zmluvy o poskytovaní stravovania zo dňa 12.12.2008 nemali žiadnu súvislosť a reálne bolo zrušenie prevádzkarne žalovaného oznámené Okresnému úradu Trnava až písomným podaním žalovaného zo dňa 17.03.2014 čo znamená, že medzi žalovaným a KR PZ mohol vzniknúť nový, resp. existovať iný zmluvný vzťah, ktorý existenciu prevádzkarne žalovaného na tejto adrese umožňoval až do 17.03.2014. Pre posúdenie pracovného pomeru u žalovaného nie je podstatné ani ukončenie zmluvy žalovaného s KR PZ v Trnave dňa 31.12.2012, ani odovzdanie priestorov KR PZ po jej skončení 02.01.2013 ani možná existencia ďalšieho vzťahu žalovaného a KR PZ. Podstatným pre právne posúdenie veci je skutkový stav, že od nástupu do práce u žalovaného dňa 01.01.2011 pre žalovaného pracovala na Kollárovej 31 v Trnave výlučne ako pekárika s výnimkou období PN alebo ošetrovania člena rodiny. Po 02.01.2013 vykonávala naďalej prácu pekárky, hoci na UCM v Trnave na Rybníkovej 13 (8 dní v januári 2013, 20 dní vo februári 2013, 4 dni v marci 2013), ktorá skutočnosť vzišla z dokazovania ako nesporná a túto vykonávala pre žalovaného, ktorý jej za ňu poskytoval mzdu, čo vyplýva zo mzdového listu z roku 2013 na č.l. 63 a pokyny jej vydávala a prácu zaeľovala pani H. Y., zamestnankyňa žalovaného. Zo mzdového listu na č.l. 64 vyplýva, že pre žalovaného vykonávala prácu aj v roku 2014 a to v dva dni v januári 2014 a dva dni v máji 2014. Tento skutkový stav preukazuje, že žalovaný premiestnil na UCM svoju časť, v ktorej vykonával prostredníctvom nej a pani F. pekárenskú činnosť a že ona so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce na UCM súhlasila. Ďalej konštatovala, že hoci súd prvej inštancie správne zistil, že pekárenskú prácu vykonávala na UCM v Trnave, ktorú skutočnosť potvrdil aj žalovaný v podaní zo dňa 13.04.2017 na strane 2 ods. 5 (č.l. 232 v spise), nesprávne vyhodnotil dôkazy preukazujúce, že túto prácu vykonávala pre žalovaného. V tejto súvislosti poukázala najmä na výpoveď žalovaného Jozefa Svátka na pojednávaní dňa 14.12.2016, v ktorej potvrdil, že ju po 02.01.2013 nepridelil inému zamestnávateľovi ani ju neprenechal žiadnemu užívateľskému zamestnávateľovi, ako aj písomné podanie žalovaného zo dňa 20.08.2014, v ktorom žalovaný uviedol: „po zrušení časti zamestnávateľa žalovaný skutočne nevedel, kde a na akom pracovnom mieste bude mať tiež pre žalobkyňu reálne uplatnenie...“ bola so žalobkyňou uzavretá ústna dohoda o tom, že len dočasne bude pracovať na UCM v Trnave, až pokiaľ pre ňu nebude zabezpečené vhodné pracovné miesto. Poukázala ďalej na to, že za túto prácu dostávala mzdu od žalovaného a náhradu mzdy za prekážky v práci na strane zamestnávateľa od žalovaného dostala iba za deň 08.01.2014 a za mesiac jún, júl 2014, počas ktorých jej mala plynúť výpovedná doba. Na základe uvedeného je toho názoru, že súd prvej inštancie preto dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a následne vec nesprávne právne posúdil. Skutočnosť, že začiatkom roku 2013 po dobu asi

dvoch mesiacov pracovala na UCM súd prvej inštancie nesprávne právne posúdil ak vyslovil záver, že v tomto období pracovala v spoločnosti TOP-RELAX, s.r.o. na základe konkludentne uzatvorenej ústnej dohody. Uviedla že to, že pre žalovaného pracovala na mieste UCM na Rybníkovej 13 v Trnave, kam ju poslal jej zamestnávateľ - žalovaný, nemôže byť vyhodnotený na jej ťarchu v prospech žalovaného. Pre TOP-RELAX, s.r.o. nikdy žiadnu prácu nevykonávala a od TOP-RELAX, s.r.o. nikdy žiadnu mzdu ani odmenu za vykonanú prácu nedostala a s TOP-RELAX, s.r.o. ani nikdy nevznikol žiaden ani faktický pracovný pomer. Prvý návrh pracovnej zmluvy so spoločnosťou TOP-RELAX, s.r.o. predložený pánom G. jej bol až dňa 21.02.2013 (nachádzajúci sa na č.l. 133 v spise) potom, ako si niekto uvedomil, že na pracovisku UCM sa nachádzajú osoby, pracovníci bez akéhokoľvek zmluvného vzťahu k TOP-RELAX, s.r.o. Za stavu, keď bola z Kollárovej 31 v Trnave preukázateľne premiestnená na UCM v Trnave tá časť žalovaného, v ktorej prostredníctvom nej a pani F. vykonávala výrobu pekárenských a cukrárenských výrobkov a žalobkyňa so zmenou miesta výkonu tejto práce z Kollárovej 31 v Trnave a Rybníkovú 13 v Trnave súhlasila a prácu na tomto novom mieste výkonu práce aj vykonávala, nemôže byť platná výpoveď žalovaného zo dňa 24.04.2014 podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 Zákonníka práce daná jej z dôvodu, že bola zrušená časť zamestnávateľa na Kollárovej 31 v Trnave, nakoľko pre jej danie neexistovali hmotno-právne predpoklady. Z dôvodu neplatnosti tejto výpovede a z dôvodu, že jej nebola daná žiadna iná platná výpoveď, ani nedošlo k inému spôsobu skončenia jej pracovného pomeru u žalovaného, jej pracovný pomer u žalovaného naďalej trvá. Právne posúdenie súdu prvej inštancie v tom smere, že výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 Zákonníka práce pre zrušenie časti žalovaného na Kollárovej 31 v Trnave je daný a jej pracovný pomer u žalovaného nemôže trvať, nakoľko zanikol uplynutím výpovednej doby, je nesprávne.

12. K odvolaniu žalobkyne proti dopĺňaciemu rozsudku zaslal písomné vyjadrenie žalovaný v podaní zo dňa 07.06.2018 v ktorom uviedol, že po zrušení prevádzkareň na Kollárovej 31 žalovaný žalobkyňu vyzval, resp. prideliť na prevádzkareň UCM, ktorá patrí inému zamestnávateľovi. Na tejto prevádzkareni pracovala žalobkyňa výlučne pre spoločnosti TOP-RELAX, s.r.o. - tzv. užívateľský zamestnávateľ, o čom mala vedomosť, čo vyplýva aj z jej vyjadrenia. Vedúci prevádzky UCM pán G. ďalej neumožnil pokračovať vo vykonávaní práce na prevádzke UCM bez toho, aby žalobkyňa s užívateľským zamestnávateľom uzavrela novú pracovnú zmluvu. Je na právnom posúdení súdu, či tento vzťah vyhodnotí ako pracovnú cestu žalobkyne podľa § 57 ZP alebo ako faktický pracovný pomer žalobkyne u užívateľského zamestnávateľa. Je otázne, prečo žalobkyňa neuzatvorila novú pracovnú zmluvu, keďže po fatickej stránke by to pre žalobkyňu nemalo žiadne nepriaznivé dôsledky, žalobkyňa by totiž bola ponúknutá rovnaká mzda, porovnateľné pracovné podmienky bez skúšobnej doby atď. V žiadnom prípade nemôžeme tvrdiť, že žalovaný mal na prevádzke UCM zriadenú vlastnú prevádzku len z toho dôvodu, že na prevádzke UCM reálne pracovali dvaja zamestnanci žalobcu. Všetky tržby v rámci činnosti žalovaného a Y. F. boli totiž príjmom užívateľského zamestnávateľa, resp. tieto zamestnankyne pracovali v mene a podľa pokynov užívateľského zamestnávateľa, čiže tvrdenie o presune prevádzky žalovaného na prevádzku UCM sú účelové. Žalovaný uviedol že má za to, že neplatnosť výpovede by sa žalobkyňa mohla účinne domáhať len vtedy, ak by žalobca skončil pracovný pomer z dôvodu všeobecných organizačných zmien. Žalovaný považoval za okamih zrušenia časti zamestnávateľa reálny stav, kedy fakticky došlo k zrušeniu zamestnávateľa, t.j. ku dňu 03.01.2013, avšak súd prvej inštancie považoval za tento deň až deň 17.03.2014, kedy bolo zrušenie prevádzkareň ohlásené živnostenskému odboru príslušného okresného úradu. Výpoveď pracovného pomeru žalobkyne bola doručená až dňa 07.05.2014, čiže až po vyhlásení zrušenia prevádzkareň v živnostenskom registri. Ak žalobkyňa uzavrie novú pracovnú zmluvu s užívateľským zamestnávateľom, Jozef Svátek je okamžite ochotný umožniť práce na prevádzke UCM. Žalovaný na pridelenie žalobkyne na prevádzku UCM realizoval s úmyslom dočasného pridelenia v zmysle § 58 Zákonníka práce a to za účelom, aby bolo možné sa vyhnúť nutnosti ukončenia pracovného pomeru žalobkyne a to bez uzavretia písomnej dohody (kde v rámci dočasného pridelenia uhrádza zamestnancovi jeho kmeňový zamestnávateľ a nie užívateľský zamestnávateľ, čo bolo v našom prípade splnené).

13. K vyjadreniu žalovaného zaslala písomné vyjadrenie žalobkyňa podaním zo dňa 25.06.2018, v ktorom uviedla, že žalovaný ju nevyslal ani neprideliť na prevádzkareň UCM, ktorá patrila inému zamestnávateľovi (výpoveď konateľa žalovaného na pojednávaní dňa 14.12.2016. Žalovaný na jednej strane tvrdí, že ju prideliť na prevádzkareň UCM k inému zamestnávateľovi a vzápätí uvádza, že stav jej práce pre užívateľského zamestnávateľa (TOP-RELAX, s.r.o.), ktorú však absolútne popiera a pripúšťa iba stav jej prítomnosti na prevádzke UCM, mohol byť zo strany orgánov štátnej správy sankcionovaný z dôvodu rozporu so zákonom. Z uvedeného tak vyplýva, že buď bola pridelená užívateľskému zamestnávateľovi a potom jej prítomnosť na prevádzke UCM bola súladná so zákonom, pretože mala

povinnosť pracovať pre užívateľského zamestnávateľa, alebo k nemu bola pridelená a jej prítomnosť a výkon práce na tejto prevádzke boli sankcionovateľné. Ak žalovaný pripúšťa, že mohla byť vyslaná na pracovnú cestu na prevádzku UCM podľa § 57 ZP znamená to, že bola zamestnancom žalovaného a preto ani nemohol vzniknúť faktický pracovný pomer u užívateľského zamestnávateľa. Žalovaný potvrdzuje, že na prevádzke UCM reálne pracovali dvaja zamestnanci žalovaného, jedným z nich bola ona, to znamená, že na prevádzke UCM pracovala ako zamestnanec žalovaného a preto nemohla pracovať vo faktickom pracovnom pomere u spoločnosti TOP-RELAX, s.r.o. Z listov regionálneho úradu verejného zdravotníctva zo dňa 11.05.2018 a zo dňa 30.05.2018 vyplýva, že spoločnosti TOP-RELAX, s.r.o. neboli nikdy vydané žiadne záväzné stanoviská, posudky alebo rozhodnutia na prevádzkovanie činnosti výroba pekárenských a cukrárenských výrobkov v súvislosti s prevádzkou UCM a za tohto stavu nemohla ako pekárska jednotka pracovať pre TOP-RELAX, s.r.o. Žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal, že tržby v rámci činnosti žalobkyne a Y. F. boli príjmom užívateľského zamestnávateľa a že teda na prevádzke UCM pracovala pre TOP-RELAX, s.r.o. Ak pracovala ako zamestnanec žalovaného na prevádzke UCM a pracovala tam pre žalovaného, nemohol s ňou byť rozviazaný pracovný pomer pre zrušenie prevádzky na Kollárovej 31. Ak žalovaný na jednej strane tvrdí, že bol povinný uhrádzať jej mzdu aj v prípade, ak jej reálne nepridieval prácu a to z dôvodov prekážok na strane zamestnávateľa, žalovaný jej za odpracované dni v mesiacoch január, február, marec roku 2013 a január a máj roku 2014 vyplácal časovú mzdu a nie náhradu mzdy. Na strane druhej uvádza, že v rámci dočasného pridelenia uhrádza zamestnancovi mzdu jeho kmeňový zamestnávateľ a nie užívateľský zamestnávateľ, čo bolo v našom prípade splnené.

14. K vyjadreniu žalobkyne zo dňa 25.06.2018 zaslal písomné vyjadrenie žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu a to podaním zo dňa 04.07.2018 v ktorom uviedol, že prevádzka UCM generuje príjem pre spoločnosť TOP-RELAX, s.r.o. a nikdy nemal zriadenú prevádzku na UCM. Je toho názoru, že žalobkyňa spolu s ďalšom zamestnankyňou pracovala pre spoločnosť TOP-RELAX, s.r.o. v jednej z prevádzkarní tejto spoločnosti z dôvodu pridelenia týchto zamestnancov k novému zamestnávateľovi (malo ísť o dočasné pridelenie zamestnancov). Tomu nasvedčovala aj skutočnosť, že mzdu týmto zamestnancom uhrádzal žalobca ako kmeňový zamestnávateľ. Následne si vedúci pracovníci oboch spoločností uvedomili, že bez písomnej zmluvy uvedené dočasné pridelenie nie je možné uskutočniť a obom zamestnancom predložili nové pracovné zmluvy so spoločnosťou TOP-RELAX, s.r.o. Jedna zamestnankyňa novú pracovnú zmluvu uzavrela, pričom žalobkyňa toto odmietla. Tento stav ale nemôže žalovaný v žiadnom prípade vyhodnotiť ako zriadenie novej prevádzkare žalobcu spoločnosti TOP-RELAX, s.r.o., čomu nasvedčuje aj konanie vedúceho prevádzkare, ktorý obom zamestnancom predložil pracovné zmluvy so spoločnosťou TOP-RELAX, s.r.o. Ak by sa na UCM premiestnila prevádzkareň žalovaného, nová pracovná zmluva so spoločnosťou TOP-RELAX, s.r.o. by nebola potrebná a Y. F. aj žalobkyňa by mohli pracovať pre spoločnosť žalovaného.

15. Dňa 09.08.2018 vydal Okresný súd Trnava opravné uznesenie pod č.k. 18Cpr/3/2014-318, ktorým opravil rozsudok Okresného súdu Trnava č.k. 18Cpr/3/2014-167 zo dňa 14.12.2016 a opravil opravné uznesenie Okresného súdu Trnava zo dňa 15.01.2018 a vo výroku III. opravil doplniací rozsudok Okresného súdu Trnava zo dňa 21.03.2018 a to v časti označenia zástupcu žalobkyne tak, že jeho značenie znie: JUDr. J. J., narodený XX.XX.XXXX, M. XX, J., adresa na doručovanie G. XX, L..

16. Dňa 1. júla 2016 nadobudol účinnosť Civilný sporový poriadok (zákon č. 160/2015 Z. z., ďalej CSP), ktorý nahradil a zrušil do 30.6.2016 účinný zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej OSP). Odvolací súd pristupujúci k rozhodovaniu v tejto veci po 1. júli 2016, postupoval na základe prechodného ustanovenia § 470 ods. 1 CSP (podľa ktorého, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti) už podľa CSP.

17. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 CSP), po zistení, že odvolanie bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), oprávneným subjektom - stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP), proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 365 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. d), e), f) a h) CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offo na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok, ktoré nezistil (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie bez potreby zopakovať alebo doplniť dokazovanie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385

ods. 1 CSP a contrario), a dospel k záveru, že odvolanie je dôvodné, v dôsledku čoho je nevyhnutné napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie a jeho doplniaci rozsudok v spojení s opravnými uzneseniami s použitím ust. § 389 ods. 1 písm. b) CSP zrušiť a vec vrátiť súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

18. Predmetom konania je požiadavka žalobkyne na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalovaným výpoveďou zo dňa 24.4.2014, ktorá bola žalobkyni doručená dňa 7.5.2014 z dôvodu zrušenia časti zamestnávateľa a to prevádzky na adrese Kollárova 31, Trnava a určenie, že pracovný pomer žalobkyne so žalovaným naďalej trvá. Súd prvej inštancie vychádzajúc z výsledkov dokazovania dospel k záveru, že v súdenom spore bolo preukázané, že žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobkyňou platne a preto žalobu žalobkyne ako nedôvodnú zamietol. Vzhľadom na rozsah a dôvody odvolania žalobkyne je predmetom odvolacieho konania posúdiť, či súd prvej inštancie uplatnený nárok správne právne posúdil a či dospel na základe vykonaných dôkazov k správnym skutkovým zisteniam.

19. Odvolateľka v odvolaní namietala predovšetkým skutočnosť, že súd prvej inštancie sa svojom rozhodnutí žiadnym spôsobom nevysporiadal s tým, že žalovaný nikdy v súlade s Obchodným zákonníkom, ale ani v zmysle Zákonníka práce nezrušil časť zamestnávateľa a nepredložil žiadne rozhodnutie o zrušení časti zamestnávateľa. Takéto rozhodnutie sa nenachádza ani v Zbierke listín v Obchodnom registri a konateľ žalovaného vo svojej výpovedi uviedol, že to bolo skončením nájmu a odovzdaním prevádzky. V tejto súvislosti žalobkyňa poukázala na viacero rozhodnutí NS SR, resp. ČR, napríklad rozsudok NS SR sp. zn. 1 Obo 28/2006, rozsudok NS SR sp. zn. 5 Cdo/82/2007, NS ČR sp. zn. 1 Cdo 3133/2005. V danom prípade je toho názoru, že chýbalo rozhodnutie žalovaného o zrušení časti zamestnávateľa, kde žalovaná mala dohodnuté miesto výkonu práce.

20. Súd prvej inštancie v rozhodnutí konštatoval, že ukončením Zmluvy o poskytovaní stravovania uzatvorenej medzi žalovaným a KR PZ Trnava dňa 12.12.2008 došlo k faktickému ukončeniu podnikateľských činností žalovaného v priestoroch KR PZ v Trnave na adrese Kollárova 31, Trnava, pričom k vyprataniu a odovzdaníu priestorov žalovaným došlo ku dňu 2.1.2013, teda od 3.1.2013 stratila spoločnosť RELAX-TEAM s.r.o. možnosť vykonávať akékoľvek podnikateľské aktivity na uvedenej adrese a nemohla zamestnávať už na adrese Kollárova 31, Trnava žiadnych zamestnancov. Fakticky došlo k zrušeniu časti zamestnávateľa už dňa 2.1.2013, avšak k zrušeniu prevádzky žalovaného na tejto adrese došlo podľa výpisu zo živnostenského registra až dňom 17.3.2014. Súd ďalej uviedol, že nepovažoval za potrebné vykonávanie ďalších žalobkyňou navrhnutých dôkazov, lebo nemali súvis s posúdením základných otázok tohto sporu, či bola zrušená časť zamestnávateľa RELAX-TEAM s.r.o. na KRPZ v Trnave, či zamestnávateľ RELAX-TEAM s.r.o. mal možnosť zamestnávať žalobkyňu v inej svojej prevádzkarni a či žalovaný mal prevádzku na UCM v Trnave, ktoré otázky boli podstatné pre rozhodnutie danej veci a stali sa v priebehu konania nespornými.

21. Z obsahu spisu vyplýva, že dňa 31.12.2010 uzatvoril žalovaný ako zamestnávateľ (spol. RELAX-TEAM s.r.o., IČO: 31 414 893, Rybníkova 16, Trnava) a žalobkyňa ako zamestnanec (P. R., nar. XX.X.XXXX, J. XXX/X, M.) pracovnú zmluvu s dohodnutým nástupom do práce dňa: 1.1.2011, na vykonávanie práce: kuchárka, príprava tepelne upravovaných jedál a studenej kuchyne, miesto výkonu práce (obec a organizačná časť, alebo inak určené miesto): kuchyňa pri KR PZ SR, Kollárova 31, Trnava; pracovný pomer bol dohodnutý na dobu neurčitú. Ďalej boli dohodnuté mzdové podmienky, skúšobná doba a ďalšie náležitosti (č.l. 4 v spise). Z výpovede žalovaného zo dňa 24.4.2014 adresovanej žalobkyni sa uvádza, že spoločnosť RELAX-TEAM s.r.o. mala v priestoroch Krajského riaditeľstva Policajného zboru v Trnave na adrese Kollárova 31, Trnava, ktoré boli dohodnuté so žalobkyňou ako miesto výkonu práce, vytvorenú prevádzkareň, kde prevádzkovala podnikateľské činnosti: príprava, varenie a podávanie troch hlavných teplých jedál, vrátane polievky a nápoja, ktoré jej boli umožnené na základe Zmluvy o poskytovaní stravovania zo dňa 12.12.2008. Ukončením tejto zmluvy došlo k faktickému ukončeniu podnikateľských činností zamestnávateľa v priestoroch KR PZ v Trnave na adrese Kollárova 31, Trnava, pričom k vyprataniu priestorov došlo k 2.1.2013, teda od 3.1.2013 stratila spoločnosť RELAX-TEAM s.r.o. možnosť vykonávať akékoľvek podnikateľské aktivity na uvedenej adrese a nemohla zamestnávať už na adrese Kollárova 31, Trnava žiadnych zamestnancov. Ku dňu 3.1.2013 teda došlo k zrušeniu časti zamestnávateľa. Ďalej sa vo výpovedi uvádza, že spoločnosť RELAX-TEAM s.r.o. nedisponuje akýmkoľvek pracovným miestom v akejkoľvek inej prevádzkarni, ktoré by bolo pre žalobkyňu vhodné. Napriek tomu bola z dôvodu zachovania korektných vzťahov ponúknutá žalobkyni práca v spoločnosti TOP-RELAX s.r.o. na Skladovej ulici v Trnave pri UCM, pričom o túto

ponuku žalobkyňa neprejavila skutočný záujem. Vzhľadom na uvedené bola daná žalobkyni výpoveď pre zrušenie časti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a/ bod 1. Zákonníka práce (č.l. 9 v spise). Listom zo dňa 23.5.2014 oznámila žalobkyňa žalovanému, že v marci 2014 jej bola priznaná choroba z povolania, že s výpoveďou od firmy RELAX-TEAM s.r.o. zo dňa 24.4.2014 podľa § 63 ods. 1 písm. a/ bod 1. Zákonníka práce, ktorú prevzala dňa 7.5.2014 nesúhlasí a trvá na ďalšom zamestnávaní vo firme RELAX-TEAM s.r.o. so sídlom na Rybníkovej 16 v Trnave (č.l. 5 v spise).

22. Odvolací súd sa zaoberal správnosťou napadnutého rozsudku spolu s jeho doplniacim rozsudkom z hľadiska uplatneného odvolacieho dôvodu, a to správneho právneho posúdenia veci a dostatočného zistenia skutkového stavu veci.

23. Nesprávnym právnym posúdením veci treba rozumieť nesprávnu aplikáciu hmotného práva na zistený skutkový stav alebo jeho nesprávny výklad, ktorý má za následok nesprávne rozhodnutie. V rámci tohto odvolacieho dôvodu, odvolací súd skúma, či zistený skutkový stav umožňoval, resp. neumožňoval právny záver, ku ktorému dospel súd prvej inštancie.

24. Keďže súd prvej inštancie hmotnoprávne podmienky platnosti výpovede uvedené v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce < neskúmal z hľadísk, ktoré sú pre jej naplnenie určujúce, nemožno jeho rozhodnutie považovať za správne.

25. Odvolací súd dospel k záveru, že pre rozhodnutie o podanom návrhu žalobkyne aj vzhľadom na jej odvolacie námietky bolo potrebné riešiť otázku, či došlo k vydaniu rozhodnutia zo strany žalovaného o organizačnej zmene, ktorá by mala za následok buď zrušenie časti zamestnávateľa alebo k vydaniu rozhodnutia o organizačnej zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, ktorá by mala za následok nadbytočnosť žalobkyne a taktiež bolo potrebné v tejto veci skúmať, či dohodnuté miesto výkonu práce: kuchyňa pri KR PZ SR, Kollárova 31, Trnava malo charakter časti žalovaného a teda či žalovaný mohol vo vzťahu k žalobkyni použiť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, alebo ak by nešlo o časť zamestnávateľa, vtedy by prichádzal do úvahy výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. nadbytočnosť žalobkyne, ktorá by musela byť v príčinnej súvislosti s organizačnou zmenou.

26. Podľa § 61 ods. 2 Zákonníka práce účinného ku dňu 24.4.2014, zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

27. Podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce (v znení účinnom do 24.4.2014) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť.

28. Podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce (v znení účinnom do 24.4.2014) zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

29. Citované ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a/ a b) Zákonníka práce vymedzujú výpovedné dôvody spočívajúce v tom, že zamestnávateľ nemôže v dôsledku organizačných zmien uvedených v týchto ustanoveniach zamestnancovi naďalej prideľovať prácu, ktorú pre neho doteraz vykonával, a to buď vôbec (pri dôvode podľa § 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce) alebo preto, že zamestnanec sa v dôsledku takejto zmeny stal pre neho nadbytočným (pri dôvode podľa § 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Tieto výpovedné dôvody majú spoločné to, že sa vzťahujú k organizačným zmenám, ktoré nastali u zamestnávateľa. Zároveň sa však odlišujú, a to podľa toho, aká organizačná zmena nastala. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce podmieňuje možnosť výpovede zamestnávateľom zrušením alebo premiestnením zamestnávateľa alebo jeho časti. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vyžaduje pre možnosť výpovede zamestnávateľom nadbytočnosť zamestnanca ako následok písomného rozhodnutia zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť

práce alebo o iných organizačných zmenách. Je teda zrejme, že nadbytočnosť zamestnanca ako následok rozhodnutia o organizačnej zmene zakladá výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, zatiaľ čo dôvodom výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce je bez ďalšieho samotná organizačná zmena spočívajúca v zrušení alebo premiestnení zamestnávateľa alebo jeho časti. Bezprostredným následkom takejto organizačnej zmeny je (objektívne vzaté) nemožnosť zamestnávateľa plniť si základnú povinnosť vyplývajúcu z pracovného pomeru, a to povinnosť prideľovať zamestnancovi dohodnutú prácu, resp. prideľovať mu prácu v dohodnutom mieste výkonu práce. Tým je zároveň vylúčené, aby bezprostredným následkom takejto organizačnej zmeny bola nadbytočnosť zamestnanca, resp. jej skúmanie sa stáva bezpredmetné (ako prípadný ďalší následok v reťazení príčin a následkov sa stáva právne bezvýznamnou). Inak povedané, nadbytočnosť zamestnanca môže zakladať výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce len v prípade, že je následkom takej organizačnej zmeny, pri ktorej zamestnávateľ môže (objektívne vzaté) i naďalej (po prijatí organizačnej zmeny) zamestnancovi prideľovať dohodnutú prácu v dohodnutom mieste výkonu práce, no jeho práca nie je (vôbec alebo v pôvodnom rozsahu) pre zamestnávateľa v ďalšom období potrebná (pozri rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 30. júna 2010 sp. zn. 4 Cdo 102/2009). Podstatné pre naplnenie predpokladov dať z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce výpoveď je samotné zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti. Keby totiž zamestnávateľ len stratil možnosť prideľovať zamestnancovi práce podľa pracovnej zmluvy v jeho časti, bez toho, aby zároveň došlo k zrušeniu takejto časti zamestnávateľa, bol by daný výpovedný dôvod podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) / Zákonník práce pre nadbytočnosť zamestnanca vzhľadom k rozhodnutiu o zmene úloh zamestnávateľa, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

30. Z vyššie uvedeného možno uzavrieť, že o výpovedný dôvod - zrušenia zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce sa môže jednať len vtedy, ak rozhodnutie o organizačnej zmene spočíva v zrušení organizačnej jednotky, útvaru alebo inej zložky zamestnávateľa, ktorá predstavuje časť zamestnávateľa, zároveň musí dôjsť k tomu, že zamestnávateľ prestane naďalej vyvíjať činnosť, ktorú doposiaľ vykonávala zrušená časť.

31. Odvolací súd je toho názoru, že zamestnávateľ z dôvodu zrušenia svojej časti môže rozviazať so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou podľa ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce len vtedy, ak naďalej už nemieni prevádzkovať (relatívne samostatnú) činnosť, ktorou sa časť zamestnávateľa doteraz podieľala na plnení úloh (predmetu činnosti) zamestnávateľa samotného, ?? a ak preto stratil možnosť prideľovať zamestnancovi pôsobiacemu v zrušovanej časti zamestnávateľa práce podľa pracovnej zmluvy (porov . rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky z 20. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3133/2005).

32. V predmetnej veci bolo zo skutkového hľadiska zistené, že žalobkyňa vykonávala pre žalovaného prácu : kuchárka, príprava tepelne upravovaných jedál a studenej kuchyne, s miestom výkonu práce: kuchyňa pri KR PZ SR, Kollárova 31, Trnava a že listom žalovaného z 24. 4. 2015 bola žalobkyni daná výpoveď z dôvodu - pre zrušenie časti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. a) / bod 1. Zákonníka práce.

33. Vzhľadom na vyššie uvedené je odvolací súd toho názoru, že súd prvej inštancie sa vo svojom rozhodnutí dostatočne nezaoberal naplnením zákonných podmienok danej výpovede žalobkyni zo strany žalovaného zo dňa 24.4.2015. V prvom rade sa súd prvej inštancie absolútne nezaoberal skutočnosťou, či dohodnuté miesto výkonu práce kuchyňa pri KR PZ SR, Kollárova 31, Trnava predstavuje časť zamestnávateľa tak ako to má na mysli ust. § 63 ods. 1 písm. a) ZP.

34. Časťou zamestnávateľa sa v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce rozumie organizačná jednotka, útvar alebo iná zložka zamestnávateľa, ktorá vyvíja v rámci zamestnávateľa relatívne samostatnú činnosť, ktorou sa podieľa na plnení úloh (na predmete činnosti) zamestnávateľa samotného, takáto zložka zamestnávateľa má vyčlenené určité prostriedky (napr. budovy, stroje, náradia, zariadenia a pod.) a priestory k prevádzkovaniu tejto činnosti, spravidla je uvedená vo vnútornom organizačnom predpise zamestnávateľa (napr. v organizačnom poriadku) a v jej čele spravidla stojí vedúci zamestnanec zamestnávateľa (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky zo 6. mája 1997 sp. zn. 2 Cdo 1053/96). Súd prvej inštancie vo svojom rozhodnutí len konštatoval, že žalovaný mal na uvedené priestory - kuchyňa pri KR PZ SR, Kollárova 31, Trnava uzavretú nájomnú

zmluvu s KR PZ v Trnave, avšak žiadnym spôsobom nebolo v konaní preukázané, že sa tam nachádzala časť spoločnosti žalovaného, ktorá sa podieľala na plnení úloh (predmetu činnosti) zamestnávateľa samotného.

35. Ďalej odvolací súd konštatuje, že súd prvej inštancie sa vo svojom rozhodnutí dostatočne nevysporiadal so skutočnosťou, či žalovaný ako zamestnávateľ prijal v orgánoch svojej spoločnosti rozhodnutie o zrušení časti spoločnosti.

36. Rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách nie je právnym úkonom v zmysle ustanovenia § 240 ods. 1 zák. práce, pretože nejde o taký prejav vôle, s ktorým by právne predpisy spájali zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Jedná sa len o skutočnosť (tzv. faktický úkon), ktorá je hmotnoprávnym predpokladom pre právne úkony tam, kde to právne predpisy stanovujú a ktorá nie je sama o sebe spôsobilá privodiť následky v právnych vzťahoch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Pretože nejde o právny úkon, nemožno rozhodnutie zamestnávateľa samo o sebe preskúmať z hľadiska platnosti v zmysle zásad uvedených v ustanovení § 242 zák. práce; ak vznikne pochybnosť, či zamestnávateľ rozhodol o organizačných zmenách, môže sa súd zaoberať len tým, či takéto rozhodnutie bolo skutočne prijaté a či ho urobil zamestnávateľ - príslušný orgán zamestnávateľa - právnickej osoby alebo ten, kto je na to inak oprávnený porov. napríklad rozsudok Najvyššieho súdu ČR z z 25. 9. 1998, sp 2 Cdon 1130/97, uverejnený v časopise Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, na str. 374).

37. Pokiaľ je zamestnávateľom obchodná spoločnosť, ide o rozhodnutie spoločnosti, ktoré musí byť prijaté v súlade s požiadavkami Obchodného zákonníka a iných príslušných predpisov, vrátane zakladateľskej listiny/spoločenskej zmluvy či stanov spoločnosti. Rozhodnutie o zrušení zamestnávateľa alebo jeho časti musí najmä stanoviť dátum, ku ktorému sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje, ktorý je rozhodný z hľadiska načasovania jednotlivých krokov v rámci procesu zrušenia zamestnávateľa (alebo jeho časti). Dátum prijatia organizačnej zmeny musí vždy predchádzať dňu podania výpovede, takže rozhodnutie o organizačných zmenách nesmie byť prijaté až po podaní výpovede. Naopak dátum účinnosti organizačnej zmeny môže zamestnávateľ určiť tak, aby sa zhodoval s predpokladaným dňom plynutia výpovednej doby. V prípade, ak účinnosť organizačnej zmeny nastane skôr ako stihne uplynúť výpovedná doba, je daná prekážka v práci na strane zamestnávateľa a zamestnanec až do uplynutia výpovednej doby nemusí chodiť do práce, nakoľko jeho pracovné miesto je už zrušené, za tento čas ale zamestnancovi patrí náhrada mzdy vo výške priemerného zárobku.

38. Predovšetkým treba zohľadniť, že nová právna úprava Civilného sporového poriadku, účinná v čase rozhodovania ako prvoinštančného súdu napadnutým rozsudkom, tak i odvolacieho súdu, definuje ako osobitnú skupinu sporov, v ktorých je súd povinný aplikovať odlišné procesné postupy od klasického (všeobecného) sporového konania, individuálne pracovnoprávne spory. Individuálnym pracovnoprávnym sporom na účely Civilného sporového poriadku sa rozumie spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý vyplýva z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov, ktorým je potom i spor predmetný. To znamená, že súd v prípade týchto sporov môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí takýto dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

39. Prieskumná činnosť odvolacieho súdu zahŕňa ako hmotnoprávnu, tak aj procesnoprávnu oblasť. Odvolací súd musí preto preskúmať nielen zákonnosť rozhodnutia so zreteľom k hmotnému právu, ale tiež zákonnosť konania, z ktorého napadnuté konanie vzišlo. Pri rozhodovaní odvolacieho súdu o odvolaní proti napadnutému rozsudku je odvolací súd viazaný ako rozsahom odvolania, tak aj dôvodmi podaného odvolania (ktoré strana môže meniť a dopĺňať len do uplynutia odvolacej lehoty). Odvolateľ v podanom odvolaní fakticky svojím dispozičným úkonom vymedzuje nielen rozsah, ale aj dôvody preskúmvacej činnosti odvolacieho súdu. V odvolacom konaní sa dispozičná zásada prejavuje tým, že odvolací súd je viazaný rozsahom odvolania, t. j. že odvolanie prejedná len v medziach, v ktorých ho odvolateľ napáda. Ustanovenie § 379 Civilného sporového poriadku zároveň vymedzuje výnimky, kedy odvolací súd nie je viazaný rozsahom podaného odvolania, pričom ide o výnimky len vo vzťahu k rozsahu podaného odvolania. Odvolací súd je podľa ustanovenia § 380 ods. 1 Civilného sporového poriadku viazaný aj dôvodmi odvolania, t. j. na iné pochybenia súdu prvej inštancie, ktoré by mohli byť v

súlade s ustanovením § 365 Civilného sporového poriadku dôvodom na podanie odvolania, odvolací súd pri svojom rozhodovaní o odvolaní prihliadať nemôže, aj keby takéto porušenie zistil. Jedinú výnimku predstavuje podľa ustanovenia § 380 ods. 2 Civilného sporového poriadku oprávnenie odvolacieho súdu preskúmať vady konania, ktoré sa týkajú procesných podmienok, a to z úradnej moci.

40. V zmysle ustanovenia § 220 ods. 2 Civilného sporového poriadku rozsudok musí obsahovať odôvodnenie, pretože povinnosť súdu riadne odôvodniť rozhodnutie je odrazom práva strany na dostatočné a presvedčivé odôvodnenie spôsobu rozhodnutia súdu, ktoré sa vysporiada i so špecifickými námietkami strán. Odôvodnenie písomného vyhotovenia rozhodnutia súdu musí obsahovať výklad opodstatnenosti, pravdivosti, zákonnosti a spravodlivosti výroku rozhodnutia. Súd sa v odôvodnení svojho rozhodnutia musí vysporiadať so všetkými rozhodujúcimi skutočnosťami a jeho myšlienkový postup musí byť v odôvodnení dostatočne vysvetlený nielen s poukazom na všetky skutočnosti zistené vykonaným dokazovaním, ale tiež s poukazom na právne závery, ktoré prijal; niet v ňom miesto pre dohady a domnienky. V odôvodnení rozhodnutia súd teda uvedie, čoho sa žalobca domáhal, aké skutočnosti tvrdil, aké dôkazy označil, aké prostriedky procesného útoku použil, ako sa vo veci vyjadril žalovaný a aké prostriedky procesnej obrany použil, ktoré dôkazy v konaní vykonal a ako ich vyhodnotil, zistený skutkový stav a právne posúdenie veci, prípadne odkáže na ustálenú rozhodovaciu prax. Zákonom požadované riadne a presvedčivé odôvodnenie písomnej formy rozhodnutia súdu je nielen formálnou požiadavkou, ktorou sa má zamedziť vydaniu obsahovo nezdôvodnených, nepresvedčivých alebo neurčitých a nezrozumiteľných rozhodnutí, ale má byť v prvom rade prameňom poznania úvah súdu, tak v otázke zisťovania skutkového stavu veci, ako aj v právnom posúdení veci. Inak povedané, účelom odôvodnenia rozhodnutia je predovšetkým preukázať jeho správnosť a odôvodnenie súčasne musí byť i prostriedkom kontroly správnosti postupu súdu pri vydávaní rozhodnutí, t.j. musí byť preskúmateľné.

41. S poukazom na vyššie uvedenú argumentáciu súd prvej inštancie vec nesprávne právne posúdil a v dôsledku nesprávneho právneho posúdenia veci súdom prvej inštancie, nebolo vykonané ďalej dokazovanie ohľadne splnenia hmotnoprávných podmienok výpovede dané žalovaným žalobkyňou listom zo dňa 24.4.2015 podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Keďže odvolací súd dospel k iným právnym záverom, musel napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie, aby tým učinil zadosť princípu dvojinštančnosti civilného sporového konania a neznemožnil stranám realizáciu ich procesných práv, keďže by im odoprel možnosť odvolacieho prieskumu nových, z pohľadu doterajších záverov súdu prvej inštancie dosiaľ bezvýznamných skutočností, čím by stranám odňal možnosť konať pred súdom. Rovnako nemôže byť žiadnej pochybnosti o tom, že nahrádzanie faktickej pasivity súdu prvej inštancie v uvedenom smere činnosťou odvolacieho súdu neprichádza do úvahy, nakoľko úlohou odvolacieho súdu je len prieskum správnosti rozhodnutí súdu prvej inštancie s prípadným menej náročným doplnením alebo zopakovaním dokazovania, čo vylučovalo prípadné rozhodnutie odvolacieho súdu s konečnou platnosťou.

42. Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vrátane závislého výroku o náhrade trov konania (osobitne odvolaním nenapadnutého) ako aj dopĺňací rozsudok v spojení s ich opravnými uzneseniami s použitím ustanovenia § 389 ods. 1 písm. b), c) Civilného sporového poriadku zrušil a vec mu v zmysle ustanovenia § 391 ods. 1 Civilného sporového poriadku vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Vzhľadom na dôvody zrušenia napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie uvedené vyššie, bolo bezpredmetné zaoberať sa ďalšími odvolacími dôvodmi žalobkyňou.

43. Povinnosťou súdu prvej inštancie, súc pritom viazaný právnym názorom odvolacieho súdu podľa § 391 ods. 2 Civilného sporového poriadku, bude doplniť dokazovanie v naznačenom smere a opätovne posúdiť žalobou uplatnený nárok vychádzajúc z výsledkov už vykonaného i doplneného dokazovania, ktoré je nevyhnutné vyhodnotiť v súlade s ustanovením § 191 Civilného sporového poriadku a to najmä so sústredením sa na sporné otázky, tieto posúdiť z hľadiska všetkých na vec vzťahujúcich sa zákonných ustanovení a potom vo veci znova rozhodnúť, pričom rozhodnutie je potrebné náležite v súlade s ustanovením § 220 ods. 2 Civilného sporového poriadku odôvodniť.

44. V novom rozhodnutí rozhodne súd prvej inštancie znova o náhrade trov konania pred súdom prvej inštancie aj odvolacieho konania (§ 396 ods. 3 Civilného sporového poriadku).

45. Senát krajského soudu toto rozhodnutí přijal poměrem hlasů 3:0.

Poučení:

Proti rozhodnutí odvolacího soudu je přípustné dovolání, ak to zákon připouští (§ 419 CSP).

Dovolání je přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu vo věci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo věci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,
- b) ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,
- c) strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,
- d) v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,
- e) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo
- f) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces (§ 420 CSP).

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacího soudu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie soudu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacího soudu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho soudu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho soudu ešte nebola vyriešená alebo
- c) je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie v prípadoch uvedených v odseku 1 nie je prípustné, ak odvolací súd rozhodol o odvolaní proti uzneseniu podľa § 357 písm. a) až n) (§ 421 ods. 2 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

- a) napadnutý výrok odvolacieho soudu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho soudu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvom pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a) a b) (§ 422 ods. 1 CSP).

Na určenie výšky minimálnej mzdy v prípadoch uvedených v odseku 1 je rozhodujúci deň podania žaloby na súde prvej inštancie (§ 422 ods. 2 CSP).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie môže podať intervenient, ak spolu so stranou, na ktorej vystupoval, tvoril nerozlučné spoločenstvo podľa § 77 (§ 425 CSP).

Prokurátor môže podať dovolanie, ak sa konanie začalo jeho žalobou alebo ak do konania vstúpil (§ 426 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho soudu 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).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 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).

Povinnosť podľa ods. 1 neplatí, ak je

- a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,
- c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže dovolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 430 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods. 2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolateľ uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods. 2 CSP).

Dovolací dôvod nemožno vymedziť tak, že dovolateľ poukáže na svoje podania pred súdom prevej inštancie alebo pred odvolacím súdom (§ 433 CSP).

Dovolacie dôvody možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie dovolania (§ 434 CSP).

V dovolaní nemožno uplatňovať nové prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem skutočností a dôkazov na preukázanie prípustnosti a včasnosti podaného dovolania (§ 435 CSP).