

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 21CoPr/4/2025
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2124200567
Dátum vydania rozhodnutia: 29. 09. 2025
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zlatica Javorová
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2025:2124200567.1

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Zlatice Javorovej a členiek senátu JUDr. Gabriely Briškovej a JUDr. Bibiány Ťažiarovej v spore žalobcu: A. B., nar. XX. XXXXXXX XXXX, trvalo bytom C. XXX/X, D. E., proti žalovanému: Jobber, s.r.o., Jilemnického 264/18, 929 01 Dunajská Streda, IČO: 50111272, zastúpenému advokátom: JUDr. Mgr. Peter Rochovský, Veľkoblahovská 6750/9E, 929 01 Dunajská Streda, IČO: 51005182, o zaplatenie 4.500 eur, o odvolaniach žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Trnava z 10. decembra 2024 č. k. 106Cpr/1/2024–95, takto

rozhodol:

- I. Odvolací súd odvolanie žalobcu podané na poštovú prepravu dňa 17.3.2025, doručené súdu prvej inštancie dňa 18.3.2025 o d m i e t a.
- II. Odvolací súd nepripúšťa zmenu žaloby.
- III. Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie p o t v r d z u j e.
- IV. Žalovaný má proti žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie I. žalobu zamietol; II. priznal žalovanému nárok na náhradu trov konania proti žalobcovi v plnom rozsahu. Právne svoje rozhodnutie odôvodnil ust. § 19 ods. 1 a ods. 3 druhá veta, § 58 ods. 1 a 5, § 58a ods. 1 a 3, § 72 ods. 1 a 2, § 77 vety prvej, § 142 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“); § 11, § 13 ods. 1 až 3, § 100, § 101, § 106 ods. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „O.z.“); § 8 zákona č. 62/2020 Z. z. o niektorých mimoriadnych opatreniach v súvislosti so šírením nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby COVID-19 a v justícii a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, v znení účinnom od 19.1.2021.

Vecne dôvodil, že žalobou zo dňa 1.12.2023, doručenou Okresnému súdu Trnava dňa 23.1.2024, upresnenou podaním zo dňa 11.3.2024, doručeným súdu dňa 13.3.2024, sa domáhal žalobca od žalovaného náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch v sume 4.500 eur, ktorú ujmu mal utpieť v príčinnej súvislosti so skončením pracovného pomeru zo strany žalovaného zamestnávateľa v skúšobnej dobe, ktoré považuje žalobca za neplatné. Zároveň žiadal priznať náhradu trov konania. Žalobný nárok odvodzoval žalobca od existencie pracovnoprávneho vzťahu strán sporu v období od 1.10.2020 (poznámka odvolacieho súdu – správne od 1.12.2020) do 25.1.2021, založeného pracovnou zmluvou z 30.11.2020, na základe ktorej pracoval žalobca u žalovaného na pracovnej pozícii manipulant s tým, že miesto výkonu práce malo byť na adrese: Múzejná 5101/14a, Dunajská Streda, od dohody o dočasnom pridelení, a od skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Podľa čl. II., bodu 3 pracovnej zmluvy vykonáva zamestnávateľ aj činnosť agentúry dočasného zamestnávania, čím sa žalobca so zamestnancom/žalobcom dohodol, že ho môže dočasne prideliť na výkon práce

k užívateľskému zamestnávateľovi s tým, že podľa bodu 4., ak bude zamestnanec pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi, neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy je aj dohoda o dočasnom pridelení. Žalobca sa domnieval, že iba po troch mesiacoch bude pridelený tak, ako to vyplýva z § 58a ods. 1 druhá veta ZP, a preto konal v omyle, keď podpísal zmluvu. Na druhý deň, t. j. 1.12.2020 poskytol žalovaný žalobcovi dohodu o dočasnom pridelení (dodatok zmluvy), a tak po nástupe do práce podpísal žalobca dohodu v tiesni. Zamestnávateľ súčasne s uzavretím pracovnej zmluvy prideliť zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, hoci na to právo nemal, v čom spočíva porušenie právnych povinností zamestnávateľom. V dodatku je síce uvedený dátum 30.11.2020, avšak miestom dočasného výkonu práce bola adresa: Jána Jonáša 1, Devínska Nová Ves (článok II.). Dočasné pridelenie na výkon práce k dočasnému zamestnávateľovi vzniká dňom 1.12.2020, a uzatvára sa na dobu do 31.3.2021 (článok III.) V čl. I. dodatku je uvedené, že zamestnanec bude dočasne pridelený k DHL Excel Slovakia, s.r.o., Diaľničná 2/4149, Senec, kde bude vykonávať prácu manipulanta. V článku VIII. dodatku je uvedené, že zamestnávateľ sa zaväzuje nahradíť zamestnancovi prípadnú škodu, ktorá mu vznikne pri výkone práce alebo v priamej súvislosti a s ním pri tomto dočasnom pridelení. Žalobca zaslal žalovanému výzvu s návrhom na uzatvorenie dohody o odškodnení, avšak bezvýsledne. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy bol žalobca zdravý, na chrbticu si nesťažoval, nemal žiadne bolesti, čo potvrdzuje aj lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti vystavený všeobecnou lekárkou E. F. G. zo Sokoloviec zo dňa 27.11.2020 o tom, že je spôsobilý na výkon posudzovacej práce ako manipulačný pracovník, čo sa týka faktorov práce a pracovného prostredia, aj fyzická záťaž označená ako 2. kategória práce. Od 12.1.2021 do 24.1.2021 bol žalobca práceneschopný s diagnózou 54.6. chrbtica tak, ako to vyplýva z potvrdenia o pracovnej neschopnosti, vystaveného praktickou lekárkou pre dospelých E. H. I.. Žalobca predložil žalovanému aj žiadanku od praktickej lekárky, vystavenú E. I. dňa 21.1.2021 po vyšetrení s obsahom: „Prosím podľa Vašich možností o preradenie zamestnanca na menej fyzicky náročnú prácu pre chronické bolesti chrbtice. Vhodný ako vodič VZV. Potvrdenie vydané na žiadosť zamestnanca.“ Na druhý deň, 25.1.2021, kedy skončila dočasná pracovná neschopnosť žalobcu, žalovaný osobne doručil žalobcovi oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe podľa § 72 ZP. Žalobca uviedol, že táto choroba mu vznikla pri práci, keď dvíhal bremená, čím si spôsobil pravdepodobne nadmernú fyzickú záťaž napriek tomu, že žalobca dodržiaval BOZP, ale že žalovaný porušil svoje právne povinnosti, a preto mohlo dôjsť k poškodeniu jeho zdravia. Žalovaný nedodržiaval ani niektoré pracovnoprávne predpisy voči žalobcovi, čím konal v rozpore so zákonom, a preto vzniklo žalovanému poškodenie zdravia pri práci (§ 192 ZP). Žalovaný nerešpektoval zásadu zmluvnej voľnosti podľa článku 2, § 58a, § 146, § 177 ods. 1, prvá veta, § 133 ods. 1 druhá veta ZP. Ďalej boli porušené ust. § 30 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti, § 6 ods. 1 písm. b) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako len „zákona č. 124/2006 Z. z.“) nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami. Žalobca ďalej citoval z judikátu R 12/1972 (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSR z 20. augusta 1971 sp. zn. 3Cz 22/71), podľa ktorého, „ak sa pracovník domáha voči organizácii náhrady škody na zdraví vzniknutej tým, že organizácia porušovala predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pričom nejde ani o pracovný úraz, ani o chorobu z povolania, treba taký nárok posúdiť podľa § 187 až 189 ZP). V takom prípade treba preukázať porušenie právnych povinností organizácie, ktoré malo za následok vznik škody žalobcu.“ Žalobca ďalej uviedol, že žalovaný ako agentúra dočasného zamestnávateľa neposkytla žalobcovi ako dočasnému agentúrnemu zamestnancovi ochranu podľa § 30 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti v súvislosti s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania, týkajúcimi sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. V dodatku k pracovnej zmluve, ktorým bola dohoda o dočasnom pridelení, uviedol žalovaný v článku IV., že „po dobu dočasného pridelenia užívateľský zamestnávateľ bude zamestnancovi vytvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, aj príslušné školenia spojené s ním.“ Užívateľský zamestnávateľ neposudzoval individuálne fyzické schopnosti zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami, hoci bol na to povinný podľa § 6 ods. 1 písm. p/ č. 124/2006 Z. z. o BOZP. Aj žalovaný ako agentúra dočasného zamestnávania, aj užívateľský zamestnávateľ zanedbávali svoje povinnosti tým, že nebol zabezpečený záchvat zamestnancov o správnej manipulácii s bremenom a o rizikách poškodenia zdravia podľa § 6 písm. b/ nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z., pri ktorom nerešpektoval smerné hodnoty pre zamestnancov rôznych vekových kategórií s maximálnou celozmenovou hmotnosťou za zmenu rukami zdvíhaných bremien podľa prílohy č. 2 písm. a/ nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z., pretože bolo vnútené tempo práce pri pracovnom procese. Fyzická námaha bola nadmerná, lebo prenášanie bremien bolo dosahované iba otáčavým pohybom trupu. Užívateľský zamestnávateľ uplatnil normy spotreby práce, v dôsledku ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu bezpečnosti alebo zdravia zamestnanca podľa (§ 133 ods. 4 ZP), pri ktorom pri určovaní

požadovaného množstva práce a pracovného tempa nevzal do úvahy fyziologickej a neuropsychickej možnosti zamestnancov podľa (§ 133 ods. 1 ZP, druhá veta), ktoré faktory viedli k riziku poškodenia zdravia žalobcu, najmä chrbtice. V ďalšom zamestnaní sa obnovila žalobcovi choroba chrbtice do troch mesiacov, keď vykonával prácu vo svojom povolání ako elektrotechnik - opravár výrobných zariadení. Žalobca zo zdravotných dôvodov stratil prácu opakovane v rokoch 2021 a 2022. Žalovaný neoprávneným zásahom do práva na ochranu osobnosti žalobcu objektívne ohrozoval žalobcu v jeho postavení a uplatnení v spoločnosti, a tento neoprávnený zásah bol spôsobilý vyvolať žalobcovi nemajetkovú ujmu spočívajúcu v porušení. Žalobca považuje túto ujmu za tak značnú a závažnú, ktorú prežíva ako fyzická osoba vzhľadom na okolnosti, intenzitu zásahu, trvanie alebo dopad a dôsledky, a preto žiada peňažné zadosťučinenie na vyváženú a zmiernenú ujmu vzniknutú na osobnosti žalobcu. Právnu ochranu osobnosti podľa všeobecnej úpravy O. z. a podľa osobitnej úpravy ZP možno uplatňovať nezávisle od seba. Ust. § 11 a nasl. O. z. umožňujú poskytnúť občianskoprávnú ochranu aj proti ohrozovaniu zdravia, a ohrozená alebo poškodená fyzická osoba môže uplatňovať nároky podľa § 13 O. z.

Žalovaný navrhol žalobu ako nedôvodnú zamietnuť, pretože žaloba obsahuje veľa nepravdivých tvrdení, nepresných informácií skrz nedostatok skúseností žalobcu. Žalovaná spoločnosť podniká v rôznych oblastiach, pričom jej hlavným predmetom činnosti je výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania, ktorú vykonáva žalovaný od roku 2016, a predmetná žaloba je prvou žalobou vôbec podanou proti žalovanému. Nepravdivým je tvrdenie žalobcu, že dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi mala byť žalobcovi predložená až dňa 1.12.2020, nepravdivosť ktorých tvrdení žalobcu vyplýva aj zo samotného dátumu uvedeného v dohode o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, ktorý listinný dôkaz predložil súdu samotný žalobca. Žalovaný poprel skutkové tvrdenia žalobcu o tom, že mal konať v omyle alebo dokonca v tiesni, nakoľko to priamo vyplýva z článku XI. bodu 4 pracovnej zmluvy, ako aj zo skutočného priebehu udalostí. Žalobca sa uchádzal o pracovnú pozíciu manipulanta, pričom každej fyzickej osobe, s ktorou má žalovaný uzatvorenú pracovnú zmluvu a dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, je jasné, že podstatná časť podnikateľskej činnosti žalovanej spoločnosti spočíva práve v činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Žalobcovi bolo pri pohovore jasne vysvetlené, o akú pracovnú pozíciu sa uchádza, čo bude jeho náplňou práce, a že sa jedná o pracovnú pozíciu u užívateľského zamestnávateľa, kde bude jeho miesto dočasného výkonu jeho práce, pričom v danom prípade bol užívateľským zamestnávateľom DHL Excel Slovakia, s.r.o., s miestom dočasného výkonu práce: Jána Jonáša 1, Devínska Nová Ves, t. j. fabrika Volkswagen v Bratislave. V daný deň bolo na pohovore do zamestnania prítomných niekoľko potencionálnych uchádzačov o zamestnanie, z ktorých všetci vedeli, o akú pracovnú pozíciu ide. Žalobca sa zúčastnil školenia o BOZP, čo je zrejme aj zo zoznamu zamestnancov, ktorí absolvovali školenie BOZP dňa 1.12.2020 v miestnosti: „Training Room VW RB2 2p“ 1.12.2020, vrátane žalobcu. Skutočnosť, že toto školenie žalobca absolvoval, vyplýva aj z jeho podpisu na pokynoch BOZP, PO, CO a ochrany životného prostredia, nakoľko bez takéhoto školenia by nemohol žalobca nastúpiť na výkon práce. Úspešné absolvovanie školenia BOZP potvrdzuje aj zoznam zamestnancov s dátumom nástupu na halu kvôli ošateniu a osobnému číslu, pričom aj v tomto zozname je uvedený žalobca, a teda vedel, kde bude miesto výkonu jeho práce. Z uvedených dôvodov nemožno hovoriť o žiadnom omyle žalobcu pre podpisovanie pracovnej zmluvy. Rovnako je vylúčené, že by konal v tiesni, keď podpisoval dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. V sídle žalovaného, ktoré je uvedené v pracovnej zmluve aj ako miesto výkonu práce zamestnanca, nie je totiž žiadna potreba na výkon pracovnej pozície manipulanta, keďže v sídle spoločnosti sa nachádzajú iba kancelárske priestory so zamestnancami žalovaného, ktorí majú na starosť zabezpečenie nevyhnutnej dokumentácie, komunikáciu s obchodnými partnermi, ako aj prvotný kontakt s uchádzačmi o zamestnanie, a vykonávali sa tam aj niektoré prijímacie pohovory s uchádzačmi o zamestnanie. V žiadnom prípade tak nemohol u žalobcu vzniknúť dojem, že by v týchto kancelárskych priestoroch mal vykonávať prácu manipulanta. Pokiaľ aj by konal žalobca v omyle pri podpísaní pracovnej zmluvy (čo sa nestalo), mal žalobca možnosť kedykoľvek ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, čo však neurobil, absolvoval školenie BOZP, prevzal ošatenie, bolo mu pridelené osobné číslo, a taktiež nastúpil na výkon práce, ktorú vykonával do 12.1.2021, a preto tvrdenia žalobcu o akomkoľvek omyle alebo nátlaku sú absolútne vylúčené. Žalovaný ďalej uviedol, že sa nevie vyjadriť k výzve žalobcu na odškodnenie, ktorá mala byť žalovanému doručená dňa 30.12.2022, keďže žiadnu výzvu žalobca k žalobe nepripojil. Na fotokópii doručky je rukou dopísaný text: „návrh na uzatvorenie dohody o vyrovnaní,“ avšak z tohto listinného dôkazu nie je možné žiadnym spôsobom určiť obsah zásielky, ani vôľu žalobcu, ktorú chcel prejaviť. K zdravotnému stavu žalobcu uviedol žalovaný, že mu neprináleží

hodnotiť, ani spochybňovať lekárske posudky, ktoré vychádzajú zo subjektívnych údajov poskytnutých žalobcom posudkovému lekárovi, pretože ak žalobca lekárovi uviedol, že sa cíti byť zdravý a spôsobilý, nemá posudkový lekár dôvod skúmať ďalšie okolnosti. Keďže žalobcom udávané bolesti chrbtice sa prejavili až po vianočnej a novoročnej odstavke závodu, a dovtedy odpracoval takmer jeden celý mesiac bez akýchkoľvek ťažkostí, mal žalovaný dôvodné pochybnosti o reálnej existencii týchto žalobcom uvádzaných zdravotných ťažkostí, ako aj o príčinnej v súvislosti s vykonávanou prácou. Bolesti chrbtice sa nedajú objektívne diagnostikovať a lekár vystavujúci potvrdenie o dočasnej pracovnej schopnosti je v jeho súvislosti odkázaný na subjektívne informácie od „pacienta,“ ktoré sú rovnako subjektívne, ktoré poskytol žalobca posudkovému lekárovi. Pochybnosti o reálnej existencii žalobcom udávaných zdravotných ťažkostí sú umocnené žiadanou, ktorú vystavila dňa 21.1.2021 lekárka pre dospelých E. H. I. na vlastnú žiadosť žalobcu, v ktorej žiadanke je doslova uvedené, že žalobca žiada o preradenie na menej náročnú fyzickú prácu pre chronické bolesti chrbtice, napríklad ako vodič vysokozdvížneho vozíka, z ktorého textu preukázateľne vyplýva špekulatívny charakter žiadosti a informácií o údajných ťažkostiach žalobcu. Kým u posudkového lekára žalobca nič o údajných bolestiach chrbtice neuvádzal, v žiadanke už spomína žalobca chronické bolesti chrbtice, a žiada byť preradený na prácu ako vodič vysokozdvížneho vozíka. Chronické bolesti chrbtice (pokiaľ sú pravdivé tvrdia žalobcu) sa neprejavujú zo dňa na deň, z mesiaca na mesiac. Preto sú v lekárskej terminológii rozlíšené bolesti akútne a bolesti chronické. Akútna bolesť býva spôsobená preťažením svalov, blokádu kĺbov alebo postihnutím medzistavcových platničiek. Väčšinou je sústredená do jedného miesta, obvykle do 6 týždňov zmizne. O chronickej bolesti hovoríme, ak pretrváva viac ako 3 mesiace. Tieto skutočnosti potvrdzujú, že žalobca vedome uviedol do omylu buď posudkového lekára, ktorému tvrdil, že je spôsobilý na prácu, a nepociťuje žiadne bolesti, alebo žalobca vedome uviedol do omylu všeobecného lekára pre dospelých, keď tvrdil, že má chronické bolesti chrbtice. Vodič vysokozdvížneho vozíka je fyzicky oveľa náročnejšia práca, a predstavuje oveľa väčšiu záťaž na chrbticu, keďže je spojená s dlhodobým sedením v jednej polohe sedadla vodiča vysokozdvížneho vozíka, pričom ide o absolútne nevhodnú prácu a sedavú polohu, ktorá vôbec nevyhovuje osobám s chronickými bolesťami chrbtice. Žalovaný ďalej písomne uviedol, že žalobca sa odvoláva na nesprávne ustanovenie § 58a ZP, z ktorého následne vyvodzuje práva, ktoré mu neprináležia. Ust. § 58a ZP sa nazýva v právnej terminológii aj ako „práve požičovanie zamestnancov,“ kedy ide o dočasné pridelenie zamestnanca, ktorý má so zamestnávateľom plnohodnotný pracovný pomer, na základe ktorého u neho vykonáva zamestnanec závislú prácu, pričom po skončení dočasného pridelenia sa zamestnanec vracia k zamestnávateľovi, a pokračuje vo výkone práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Od dočasného pridelenia vo forme pravého požičovania zamestnancov (§ 58a ZP) treba odlišovať dočasné pridelenie vo forme agentúrneho zamestnávania (§ 58 ZP), o ktorú išlo v danom prípade. Dočasným pridelením (§ 58 ZP) sa realizuje tzv. agentúrne zamestnávanie, ktoré je vyhradené výlučne poskytovateľom takejto služby zamestnanosti, a to agentúre dočasného zamestnávania, ktorá musí mať na výkon tejto činnosti povolenie. V prípade agentúrneho zamestnávania (§ 58 ZP) dochádza k zamestnávaniu uchádzača priamo agentúrou dočasného zamestnania s cieľom prideliť ho následne k tretiemu subjektu, t. j. k užívateľskému zamestnávateľovi. V danom prípade nemožno prihliadať na žalobcom vytýkané údajné porušenie ust. § 58a ZP, ktoré sa nevzťahuje na danú situáciu. Žalovaný dodržiava všetky pracovnoprávne predpisy, koná v súlade so zákonom a dbá o zachovanie dobrej povesti ako poskytovateľa kvalitných služieb. Obvinenia žalobcu nemajú žiadnu reálnu oporu ani v predložených dôkazoch ani skutočných udalostiach. Žalovaný poprel aj tvrdenia žalobcu, že by aj užívateľský zamestnávateľ porušil akékoľvek právne predpisy, a že by ním vytvorené pracovné podmienky mohli akýmkoľvek spôsobom ohroziť život, zdravie alebo majetok žalobcu. Aj užívateľský zamestnávateľ disponuje všetkými povoleniami, a miesto výkonu práce podlieha neustálej kontrole príslušných štátnych orgánov, ktoré zabezpečujú vhodnosť pracovných podmienok, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, zachovanie zdravia a pracovnej schopnosti zamestnancov, čomu nasvedčuje aj žalobcom absolvované školenie o BOZP skutočnosť, a že bol žalobca pridelená na pracovisko kategórie 2, ktoré predstavuje iba miernu záťaž. Žalovaný vylúčil akúkoľvek zodpovednosť podľa § 192 a nasl. ZP, pretože nešlo o protiprávne konanie, ani o žiadne konanie proti dobrým mravom, ktorého sa dopustil jedine žalobca, keďže špekulatívnou žalobou žiada náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 4.500 eur, avšak žiadnym objektívnym a overiteľným spôsobom nepreukázal poškodenie zdravia, a už vôbec nie príčinnú súvislosť medzi vznikom údajného poškodenia zdravia, ani spôsob výpočtu a určenia výšky ním požadovanej náhrady nemajetkovej ujmy. Keďže dočasná pracovná neschopnosť vznikla žalobcovi už dňa 13.1.2021, skončila 25.1.2021, a žaloba bola doručená súdu až dňa 23.1.2024, vzniesol žalovaný z opatrnosti námietku premlčania s odkazom na § 106 ods. 1 O.z. Žalobca sa ďalej písomne vyjadril, že podľa § 55 ods. 3 ZP zamestnanec má právo požiadať zamestnávateľa o preradenie na inú prácu alebo navrhnúť dohodu, a preto žiadanka lekárky o

preradenie žalobcu na inú, menej fyzicky náročnú prácu, nemá špekulatívny charakter, pričom žalobca poprel tvrdenia žalovaného, že by mal žalobca uviesť posudkového lekára alebo všeobecného lekára do omylu, keď sa sťažoval na bolesti chrbtice. Podľa § 58 ods. 8 a 9 ZP neboli pracovné podmienky žalobcu ako dočasne prideleného zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi rovnako priaznivé ako u ostatných zamestnancov. Opätovne poukazoval na ustanovenia § 58a ods. 1 druhá veta ZP, podľa ktorého môže zamestnávateľ uskutočniť dočasné pridelenie najskôr po uplynutí 3 mesiacov od vzniku pracovného pomeru, ktoré ustanovenie zabraňuje uzatvoriť takúto dohodu pod sankciou neplatnosti v súlade s článkom 6 ods. 2 smernice EP a číslo 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci. Dohoda o dočasnom pridelení bola preto neplatná, keďže bola v rozpore so zákonom a obchádzaním zákona, pričom podľa § 17 ods. 1 ZP, neplatnosť právneho úkonu nemôže byť na ujmu zamestnancovi, ak si ju nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahradiť. Ako ďalší neoprávnený zásah do svojej osobnosti uviedol žalobca skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa dňa 25.1.2021, t. j. hneď v prvý deň po skončení jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, skončením v skúšobnej dobe. Dá sa predpokladať, že týmto spôsobom rozviazal žalovaný so žalobcom pracovný pomer iba preto, že obchádzal zákon a ustanovenia § 142 ods. 3 ZP, podľa ktorého by mal poskytnúť náhradu mzdy v sume priemerného zárobku z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa, čo pociťoval žalobca ako neoprávnený postih do pracovnoprávneho vzťahu v súvislosti s antidiskriminačným zákonom. Zamestnávateľ týmto právnym úkonom neoprávnene zasiahol do osobnosti žalobcu ako fyzickej osoby, keď jednostranne a svojvoľne rozviazal pracovný pomer a neumožnil žalobcovi ako zamestnancovi sa brániť proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania a pred nezamestnanosťou tým, že zamestnávateľ nerešpektoval ustanovenie § 72 ods. 2 ZP v oznámení, kde je uvedené, že písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň 3 dni pred dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy spočíva v tom, že žalobca sa následne dostal do takej životnej situácie, ktorá trvala približne pol roka. Žalobca sa domnieva, že bol dotknutý na svojich právach a právom chránených záujmoch nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 9 ods. 2 a 3 zákona č. 365/2004 Z.z. p rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), v znení neskorších prepisov (ďalej aj ako len „zákon č. 365/2004 Z.z.“ alebo „antidiskriminačný zákon“), a uplatňuje si ich v spojení s právami osôb v oblasti podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane prepúšťania podľa § 6 ods. 2 písm. b/ antidiskriminačného zákona. V čase skončenia pracovného pomeru bola vyhlásená krízová situácia, pričom uviedol číslo zákona 9/2021 Z.z., ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony v súvislosti s druhou vlnou pandémie ochorenia COVID-19. Následne bol žalobca nezamestnaný ako uchádzač o zamestnanie a po 6 mesiacov do konca augusta bol v hmotnej núdzi. Zášahom do práva na ochranu osobnosti je nezabezpečenie práce v zamestnaní, napriek tomu, že povinný subjekt sa k tomu svojím zabezpečením zaviazal. Žalobca je slobodný podľa § 40 ZP v pracovnoprávnom vzťahu považovaný za osamelého zamestnanca z iných vážnych dôvodov, nemá živiteľa, a je ohrozené jeho živobytie, ak stratí zamestnanie. Citoval z ust. § 40 ods. 9 ZP o tom, kto je na účely ZP považovaný za porovnateľného zamestnanca. Dodal, že osamelí zamestnanci majú vo viacerých právnych nárokoch vyššiu mieru právnej ochrany podľa ZP. Zamestnanec má právo na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov, ako aj na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Žalobca ďalej citoval ust. § 11 a § 13 O.z. o ochrane osobnosti, citoval časti komentára k tomuto inštitútu. Uviedol, že právna úprava neupravuje rozsah (výšku) peňažného zadosťučinenia, preto nemajetková ujma je peňažne nevyčísliteľná. Uviedol, že v tomto spore nie je uplatnený nárok na náhradu škody na zdraví, ale nárok na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch podľa § 13 v spojení s § 11 OZ titulom zásahu do osobnosti žalobcu (č. I. 62 spisu). K vznesenej námietke premlčania žalovaným uviedol žalobca, že táto je nedôvodná, pretože v danom čase neplynuli lehoty ustanovené právnymi predpismi v súkromnoprávnych vzťahoch na uplatňovanie alebo bránenie práv na súde, uplynutím ktorých by došlo k premlčaniu alebo zániku práva, že neplynuli v čase odo dňa účinnosti tohto zákona do 28.2.2021 tak, ako to vyplýva z § 8 písm. a/ zákona č. 62/2020. Životnú úroveň žalobcu negatívne ovplyvnili nevhodné pracovné podmienky, nepriaznivý zdravotný stav, následne nedostatočné sociálne zabezpečenie. V tomto súdnom spore ide o nárok na náhradu ujmy pri zásahu do práva na ochranu osobnosti. Žalobca je dlhodobejšie obmedzený v pracovnej oblasti, požadovanú náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch považuje za primeranú, nakoľko morálne zadosťučinenie by sa nezdalo byť postačujúce.

Po všetkých písomných vyjadreniach žalobcu v tomto spore zotrval žalovaný na presvedčení, že žaloba je nedôvodná, a preto nevidel žiadny rozumný dôvod na uzatvorenie zmluvy so žalobcom ohľadom

uplatňovaného nároku v tomto spore, ktorý nárok žalovaný neuznáva. Žalobca v priebehu sporu preukazoval obdobie trvania jeho dočasnej pracovnej neschopnosti počas trvania pracovného pomeru u žalovaného, pričom aj z dokladov, ktoré predložil, vyplýva, že žalovaný vyplácal žalobcovi náhradu príjmu počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti, z čoho možno vyvodiť pravdivosť tvrdení žalovaného, že dodržiava všetky príslušné zákony a predpisy. Žalovaný nerozumel zmyslu žaloby a naďalej ju považoval za neprípustnú, špekulatívnu a zištne motivovanú, pretože zamestnanec nemôže tvrdiť u posudkového lekára, že sa cíti byť zdravý a nič mu nie je, a o mesiac na to sa sťažovať na chronické bolesti chrbtice, žiadať o preradenie na prácu ako vodič vysokozdvížneho vozíka, ktorá práca je oveľa zaťažujúcejšia pre chrbticu. Opätovne poprel účelové a ničím nepodložené skutkové tvrdenia žalobcu, podľa ktorých by pracovné podmienky nemali byť rovnako priaznivé pre porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa, pričom v tomto smere ide o hrubé osočovanie zo strany žalobcu. Tvrdenia žalobcu boli vyvrátené vyjadreniami žalovaného, a sú vyvracané aj pretrvávajúcim fungovaním užívateľského zamestnávateľa, u ktorého sa konajú pravidelné kontroly štátnych inštitúcií zamerané práve na kontrolu pracovných podmienok. Žalovaný zdôraznil, že žalobca sa opakovane odvoláva na nesúvisiace ust. § 58a ZP, ktoré nemožno aplikovať na daný prípad, od čoho odvíja žalobca vadnú argumentáciu o neplatnosti právneho úkonu a o obchádzaní zákona, ktoré tvrdenia žalovaný poprel. Pracovný pomer bol podľa článku III. bod 3. pracovnej zmluvy bol dohodnutý so skúšobnou dobou v trvaní 3 mesiacov, počas ktorej mohli obe zmluvné strany skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe podľa § 72 ZP, a žalovaný využil tento zákonný spôsob skončenia pracovného pomeru. Žalovaný zamestnávateľ nemal navyše ani zákonnú povinnosť uvádzať akýkoľvek dôvod skončenia pracovného pomeru v oznámení o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe. S dodržiavaním alebo s nedodržiavaním lehoty spravidla troch dní pred skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe nespája zákon sankciu neplatnosti, hoci to tvrdí žalobca. Skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa v danom prípade nedošlo k žiadnemu zásahu do osobnostných práv žalobcu, ani k žiadnemu porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, ako to účelovo tvrdí žalobca. Ďalej žalovaný poprel skutkové tvrdenia žalobcu, podľa ktorých mu nemalo byť umožnené brániť sa proti údajnému svojvoľnému prepusteniu zo zamestnanca, následkom čoho sa mal dostať do ťažkej životnej situácie, ktorá mala trvať približne pol roka. Rovnako žalovaný poprel skutkové tvrdenia žalobcu, podľa ktorého by mal byť úrad práce nedostupný pre uchádzačov z dôvodu krízovej situácie. Žalovaný poprel aj akékoľvek zavinenie následnej práceneschopnosti žalobcu. Všetky úrady fungovali, hoci v obmedzenom režime, teda cestou elektronickej komunikácie (emaily, telefóny) alebo listov, ale fungovali. Nejde o žiadny zásah do práva na ochranu osobnosti žalobcu, ako sa snaží navodiť tento dojem, a rovnako nesúvisiace sú aj jeho tvrdenia o akejkoľvek diskriminácii, pričom v tejto súvislosti tvrdenia žalobcu hraničia s absurditami. Nedošlo, a ani nemohlo dôjsť k žiadnemu zo žalobcom opísaných konaní. V žiadnom prípade nedošlo k akémukoľvek porušeniu alebo čo i len ohrozeniu jeho práva na ochranu osobnosti, nedošlo ani k zníženiu jeho dôstojnosti alebo vážnosti v spoločnosti, a to žiadnym konaním, ani opomenutím konania zo strany žalovaného, a preto nie sú splnené podmienky na uplatnenie nároku na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ako to robí žalobca. Žalobca nepreukázal žiadne negatívne ovplyvnenie údajne nevhodnými pracovnými podmienkami, údajne nepriaznivým zdravotným stavom, a následne údajne nedostatočným sociálnym zabezpečením. Žalobca v priebehu konania neprezentoval také skutočnosti ani nepredložil také dôkazy, ktoré by akýmkoľvek spôsobom zakladali jeho nárok na náhradu nemajetkovej ujmy pri zásahu do práva na ochranu osobnosti. Žalobca si neuplatnil včas nárok na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa § 77 ZP, a preto, po márnom uplynutí zákonnej lehoty na podanie takejto žaloby, podal túto neopodstatnenú žalobu na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Vykonaným dokazovaním zistil súd prvej inštancie nasledovný skutkový stav veci: Žalovaný je obchodnou spoločnosťou ktorá vznikla 11.3.2016 ktorá má veľký okruh predmetov podnikania, vrátane agentúry dočasného zamestnávania. Žalovaný ako zamestnávateľ a žalobca ako zamestnanec uzatvorili dňa 30.11.2020 pracovnú zmluvu, s dohodnutým dňom nástupu do práce: 1.12.2020, na pracovnú pozíciu manipulant. Pracovnú zmluvu uzatvorili na dobu neurčitú, so skúšobnou dobou 3 mesiace. Podľa článku II. zmluvy, miestom výkonu práce je Múzejná 5101/14a, Dunajská Streda (ods. 1 článku II.), zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže vyslať zamestnanca na pracovné cesty na nevyhnutne potrebné obdobie, podľa svojich potrieb, k čomu udeľuje zamestnanec svoj súhlas (ods. 3 článku II.), ak zamestnanec bude pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi, neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy je dohoda o dočasnom pridelení (ods. 4 článku II.). V článku IV. Zmluvy sa dohodli strany na mesačnej mzde žalovaného vo výške 848 eur. V čl. XI., bode 4 pracovnej zmluvy, uviedli zmluvné strany, že si zmluvu prečítali, právam a povinnostiam z nej vyplývajúcich porozumeli, pričom svoju vôľu uzavrieť túto zmluvu prejavili slobodne a vážne, vyhlasujú, že táto zmluva nebola uzatvorená

v tiesni, ani za nápadne nevýhodných podmienok, a na znak bezvýhradného súhlasu ju vlastnoručne podpisujú. Strany sporu uzatvorili dňa 30.11.2020 (nebolo preukázané podpísanie žalobcom dňa 1.12.2020) dohodu o dočasnom pridelení na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi podľa § 58 ods. 5 ZP, podľa ktorej žalobca ako zamestnanec bude dočasne pridelený k DHL Excel Slovakia, s.r.o., Diaľničná 2/4149, Senec, kde bude vykonávať prácu manipulanta (čl. I. dohody). Miesto dočasného výkonu práce bolo na adrese: Jána Jonáša 1, Devínska Nová Ves (článok II. dohody). Dočasné pridelenie na výkon práce k dočasnému zamestnávateľovi vzniká dňom 1.12.2020, a uzatvára sa na dobu do 31.3.2021 (článok III.). Podľa článku IV. dohody, po dobu dočasného pridelenia užívateľský zamestnávateľ bude zamestnancovi ukladať pracovné úlohy; organizovať, riadiť a kontrolovať jeho prácu; dávať mu za tým účelom záväzné pokyny; vytvárať priaznivé pracovné podmienky; zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, aj príslušné školenia spojené s ním, a určovať nástup na dovolenku. V článku VIII. dohody sa zaviazal zamestnávateľ nahradiť zamestnancovi prípadnú škodu, ktorá mu vznikne pri výkone práce alebo v priamej súvislosti a s ním pri tomto dočasnom pridelení. Podmienkou vzniku pracovného pomeru bola zdravotná spôsobilosť žalobcu na výkon tejto práce, z ktorého dôvodu uzatvoreniu pracovnej zmluvy predchádzal lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu, ktorý vystavila všeobecná lekárka E. F. G. dňa 27.11.2020, ktorým posudzovala zdravotnú spôsobilosť žalobcu pre žalovaného zamestnávateľa na účely pracovného zaradenia: vodič VZV, manipulačný pracovník. Podľa tohto lekárskeho posudku bol žalobca spôsobilý na výkon posudzovanej práce. Ešte v deň uzatvorenia pracovnej zmluvy a dohody o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, t. j. dňa 30.11.2020 odoslal HR koordinátor spoločnosti DHL Exel (Slovakia) s.r.o., J. E., niektorým zamestnancom spoločnosti žiadosť o zabezpečenie zaradenia zamestnancov na školenie o BOZP podľa zoznamu, v ktorom je uvedený žalobca s tým, že tento sa mal zúčastniť školenia dňa 1.12.2020 (v deň nástupu do zamestnania, t. j. prvý deň pracovného pomeru) v čase od 7.00 hod. do 12.00 hod. s predmetom školenia. BOZP, OPP, CO, kvalita. O skutočnosti, že žalobca sa tohto školenia zúčastnil, svedčí aj jeho podpis na listine označenej ako: Príloha č. 10 - Pokyny BOZP, požiarnej, civilnej ochrany a ochrany životného prostredia vo VW SK. Ten istý HR koordinátor spoločnosti Exel (Slovakia) s.r.o. dňa 1.12.2020 odoslal príslušným zamestnancom spoločnosti zoznam DHL zamestnancov s dátumom nástupu na halu za účelom ošatenia s osobnými číslami, v ktorom bol uvedený aj žalobca. Lekárka E. H. I. dňa 12.1.2021 odporučila žalobcovi kľudový režim. Dňa 21.1.2021 vystavila na tlačive výmenného listu - poukazu na odborné vyšetrenie, ošetrenie, ústavné liečenie text "Prosím dľa Vašich možností o preradenie zamestnanca na menej fyzicky náročnú prácu pre chronické bolesti chrbtice. Vhodný ako vodič VZV, potvrdenie vydané na žiadosť zamestnanca. Dg. 54.6. bolesť v oblasti hrudníkovej chrbtice." Dňa 21.5.2021 (poznámka odvolacieho súdu – správne 25.1.2021) osobne doručil žalovaný žalobcovi oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe podľa § 72 ZP, vyhotovené dňa 25.1.2021, ktorým oznámil žalobcovi skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ktorý bol uzatvorený (pracovná zmluva bola uzatvorená - pozn. súdu) dňa 30.11.2020, a to z dôvodu, ktorý spočíva v osobe zamestnávateľa s tým, že pracovný pomer končí dňom 25.1.2021. Pracovný pomer žalobcu u žalovaného na základe predmetnej pracovnej zmluvy trval od 1.12.2020 do 25.1.2021, z ktorého obdobia bol žalobca dočasne pracovne neschopný spolu 13 kalendárnych dní, konkrétne od 12.1.2021 do 24.1.2021, ktoré skutočnosti vyplývajú aj z potvrdenia o zamestnaní, vystaveného žalovaným dňa 25.1.2021, ďalej z dohodnutého dátumu nástupu do práce v pracovnej zmluve a z dátumu ukončenia pracovného pomeru, uvedeného žalovaným v skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ďalej z potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti vystaveného dňa 13.1.2021 praktickou lekárkou E. H. I.. Žalobca v žalobe tvrdil, že zaslal žalovanému výzvu s návrhom na uzatvorenie dohody o odškodnení, avšak výzvu súdu nepredložil, predložil iba doručenkou preukazujúcu doručenie písomností konateľovi žalovaného dňa 30.12.2022. Žalobca bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie od 26.1.2021 tak ako to vyplýva z oznámenia UPSVaR Dunajská Streda z 2.2.2021. ÚPSVaR Dunajská Streda, odbor sociálnych vecí, rozhodol dňa 22.9.2021 o odňatí pomoci v hmotnej núdzi v sume 67,80 eur mesačne žalobcovi od 1.9.2021 a z dôvodu, že dňa 18.9.2020 (poznámka odvolacieho súdu . správne od 18.9.2021) nastúpil do zamestnania.

Na pojednávaní dňa 10.12.2024 predniesol žalobca konajúcemu súdu, že žalovaný zasiahol do jeho osobnostných práv, pretože žalobca ako zamestnanec je slabšou zmluvnou stranou, a vykonával pre žalovaného ako zamestnávateľa závislú prácu. Za mesiac 12/2020 žalobca odpracoval 16 dní, avšak žalovaný mu zaplatil za 21 dní. V súvislosti s krízovou situáciou vznikol na strane zamestnávateľa prestoj, a bol povinný poskytnúť žalobcovi náhradu mzdy, avšak namiesto toho skončil s ním pracovný pomer v skúšobnej dobe, čím obišiel zákon a svoje zákonné povinnosti. Žalovaný porušil ust. § 142 ZP, ktoré upravuje prekážky na strane zamestnávateľa. Žalobca sa dostal do nepriaznivej životnej situácie, v danom čase bolo zložité vôbec sa zamestnať, a aj doposiaľ má problém nájsť prácu.

Žalobu v tomto spore podal predovšetkým z dôvodu, že s ním rozviazal žalovaný pracovný pomer, pretože nebol schopný zabezpečiť mu prácu, čo možno vyvodíť aj z dôvodu uvedeného v oznámení o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, ako dôvodu, ktorý spočíva v osobe zamestnávateľa. Dodal, že žalovaný nemôže za to, za akých podmienok pracoval u užívateľského zamestnávateľa, ktorý mal povinnosť zabezpečiť žalobcovi rovnaké podmienky, u ktorého pri výkone práce pri prenášaní bremien neboli dodržané príslušné normy práce, pretože žalobca mal 38 rokov, a teda mohol v priebehu dňa prenášať max. 7500 kg, na rozdiel od mladších kolegov, ktorí mali 28-29 rokov. Žalobca zistil, že po prestávke sa vynulovalo počítadlo, na čo si dával žalobca pozor, aby neprekročil príslušné normy. Iná spoločnosť vo Veľkom Mederi nezamestnala žalobcu na pracovnú pozíciu v jeho odbore, keďže je elektrotechnik. Žalobcom požadovaná suma náhrady nemajetkovej ujmy 4.500 eur zodpovedá polročnému zárobku žalobcu podľa pracovnej zmluvy.

Na pojednávaní dňa 10.12.2024 predniesol právny zástupca žalovaného konajúceho súdu, že zaplataenie mzdy žalobcovi za prácu za 21 dní namiesto 16 dní za mesiac 12/2020 bolo prejavom veľkorysosti žalovaného zamestnávateľa. V danom čase prišlo o prácu veľa ľudí, a teda žalobca nie je sám. Žalovaný využil právo skončiť pracovný pomer zákonným spôsobom, v danom prípade skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Žalobca mohol podať žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru v lehote 2 mesiacov, a nie takmer po 3 rokoch. Ustanovenie § 142 ZP, na ktoré sa odvoláva žalobca, sa nevzťahuje na danú situáciu, keďže žalobcovi nebol priznaný invalidný dôchodok, ani sa nepovažuje za osobu ťažko zdravotne postihnutú, a preto žalovaná strana nemôže byť objektívne vzatá na zodpovednosť za nemožnosť žalobcu zamestnať sa. Žalovaný nemá nič spoločné so skutočnosťou, že žalobcovi sa nepodarilo zamestnať v inej spoločnosti vo Veľkom Mederi. Keďže žalobca nepredložil žiadne dôkazy na preukázanie vlastných tvrdení, obrana žalovaného dostatočným spôsobom spochybnila tvrdenia žalobcu. Žalobu považuje žalovaný za nedôvodnú, preto ju navrhol zamietnuť, a priznať mu nárok na náhradu trov konania.

Súd prvej inštancie predmetnú vec posúdil podľa vyššie uvedených zákonných ustanovení, dôvodil, že námietku premlčania vznesenú žalovaným, na uplatnenie náhrady nemajetkovej ujmy, odvíjajúcej sa od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu, bola nedôvodná, pretože, vychádzajúc z ust. § 8 zákona č. 62/2020 Z. z. v znení účinnom od 19.1.2021, v rozhodnom čase neplynuli premlčacie lehoty, konkrétne od 19.1.2021 do 28.2.2021 (spolu 41 dní). Žalobca sa stal práceneschopným dňa 12.1.2021, a všeobecná 3-ročná premlčacia doba od vzniku ochorenia by mu uplynula až po troch rokoch a 41 dňoch, a keďže žaloba bola doručená súdu dňa 23.1.2024, bola doručená v rámci všeobecnej 3-ročnej premlčacej doby. Z neskorších vyjadrení žalobcu v priebehu sporu však vyplýva, že tento sa domáha náhrady nemajetkovej ujmy spojenej s neplatnosťou skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, a nie v priamej príčinnej súvislosti s poškodením chrbtice, a v takom prípade začala premlčacia doba plynúť až odo dňa, kedy mal pracovný pomer skončiť t. j. od 26.1.2021, avšak ani v takom prípade nebola žaloba podaná po uplynutí premlčacej doby. Nakoľko žalobca v neskoršom vyjadrení výslovne uviedol, že predmetom konania nie je náhrada škody na zdraví, premlčanie podľa § 106 O.z. sa na predmet sporu nevzťahuje.

Ust. § 58 ZP upravuje tzv. agentúrne zamestnávanie, t. j. dočasné pridelenie na základe písomnej dohody medzi zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom v pracovnom pomere, čo bol aj daný prípad. Toto ustanovenie neobsahuje žiadny zákaz uzatvoriť zmluvu o dočasnom pridelení už v deň uzatvorenia pracovnej zmluvy, čo bol daný prípad. Pri agentúrnom zamestnávaní (§ 58 ZP) dochádza k zamestnávaniu uchádzača priamo agentúrou dočasného zamestnania s cieľom prideliť ho následne k tretiemu subjektu, t. j. k užívateľskému zamestnávateľovi. V danom prípade nemožno prihliadať na žalobcom vytýkané údajné porušenie ust. § 58a ZP, ktoré sa nevzťahuje na danú situáciu.

Ust. § 58a ZP upravuje dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca, ktorú uzatvára zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania s užívateľským zamestnávateľom. Účastníkom tejto dohody nie je zamestnanec. Predmetné ustanovenie upravuje „pravé požičkovanie zamestnancov,“ kedy ide o dočasné pridelenie zamestnanca, ktorý má so zamestnávateľom plnohodnotný pracovný pomer, na základe ktorého u neho vykonáva zamestnanec závislú prácu, pričom po skončení dočasného pridelenia sa zamestnanec vracia k zamestnávateľovi, a pokračuje vo výkone práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Ust. § 58a ZP, na porušenie ktorého sa opakovane odvolával žalobca, je neaplikovateľné na daný prípad.

Pokiaľ bol žalobca presvedčený, že ho uviedol žalovaný do omylu pri uzatváraní pracovnej zmluvy, mal právo od nej odstúpiť podľa § 19 ZP alebo skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, čo však nevyužil. Zákonník práce umožňuje skončenie pracovného pomeru viacerými spôsobmi (§ 59 ZP), vrátane skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe podľa § 72 ZP písomným oznámením doručeným

druhej strane. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe nebolo potrebné vôbec odôvodňovať. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je právo zamestnávateľa aj zamestnanca, a využitie tohto práva nemôže byť považované ani za konanie v rozpore s dobrými mravmi, ani za diskriminačné, a nemožno ho považovať za svojvoľné prepustenie. V žiadnom prípade nemožno hovoriť o neplatnom skončení pracovného pomeru, navyše, v tomto smere súd už nie je oprávnený skúmať platnosť skončenia pracovného pomeru, nakoľko žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru mohol podať žalobca v zákonnej lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť (§ 77 ZP), avšak v danom prípade podal žalobu skoro po 3 rokoch, pričom ide o prekluzívnu lehotu, na márne uplynutie ktorej prihlíada súd z úradnej povinnosti, a preto je neprípustné, aby sa súd v tomto spore zaoberal platnosťou, resp. neplatnosťou skončenia pracovného pomeru.

Náhradu nemajetkovej ujmy podľa § 13 O.z. môže súd priznať iba v prípade preukázania, že žalovaný bol pôvodcom neoprávneného zásahu do ochrany osobnosti žalobcu, a v priamej príčinnej súvislosti s týmto zásahom vznikla žalobcovi ujma na jeho osobnostných právach, aj to v prípade, že primerané morálne zadosťučinenie by sa nezdalo postačujúce. V tomto spore nepreukázal žalobca žiadnym spôsobom, že by sa žalovaný dopustil akéhokoľvek neoprávneného zásahu od jeho osobnostných práv. Týmto neoprávneným zásahom nemohlo byť skončenie pracovného pomeru, pretože jeho neplatnosti sa nedomáhal žalobca v zákonnej prekluzívnej lehote. Nedodržanie zákonnej prekluzívnej lehoty nemožno úspešne obísť inou žalobou na náhradu nemajetkovej ujmy, ku ktorej malo dôjsť v priamej príčinnej súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, neplatnosti ktorej sa nedovolal žalobca včas podanou žalobou.

Vykonaným dokazovaním listinami, a to výpisom z obchodného registra ohľadom žalovaného, pracovnou zmluvou z 30.11.2020, potvrdením o zamestnaní, dohodou z 30.11.2020 o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, emailovou komunikáciou ohľadom školenia o BOZP, pokynmi BOZP, PO, CO a ochrany životného prostredia, zoznamom, zoznamom DHL zamestnancov s dátumom nástupu do haly, oznámením o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe v zmysle § 72 ZP, potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu v období od 12.1.2021 do 25.1.2021, výmennými listami od lekára zo dňa 12.1.2021 a zo dňa 21.1.2021, oznámenie o zaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie, rozhodnutím ÚPSVaR Dunajská Streda o odňatí pomoci v hmotnej núdzi, ako aj vyjadreniami strán sporu a ďalším obsahom spisového materiálu, súd mal za preukázané, že medzi stranami sporu vznikol dňa 1.12.2020 pracovný pomer na dobu neurčitú so skúšobnou dobou v trvaní 3 mesiace na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 30.11.2020, na základe ktorej mal žalobca nastúpiť do zamestnania u žalovaného na pracovnú pozíciu manipulanta. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj ustanovenie o tom, že zamestnávateľ vykonáva činnosť agentúry dočasného zamestnávania, že sa dohodol so zamestnancom, že ho môže dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. V deň uzatvorenia pracovnej zmluvy (a nie až deň nástupu do práce) uzatvorili strany sporu aj dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi s odkazom na § 58 ods. 5 ZP, v ktorej dohode sa dohodli, že žalobca ako zamestnanec bude dočasne pridelený k DHL Excel Slovakia, s.r.o., Diaľničná 2/4149, Senec, kde bude vykonávať prácu manipulanta od 1.12.2020 do 31.3.2021 s tým, že miesto dočasného výkonu práce bolo na adrese: Jána Jonáša 1, Devínska Nová Ves, a medzi stranami bolo nesporné, že ide o priestory závodu Volkswagen Bratislava. Uzatvoreniu pracovnej zmluvy predchádzalo vystavenie lekárskeho posudku dňa 27.11.2020 o zdravotnej spôsobilosti žalobcu na výkon práce manipulanta s vysokozdvížným vozíkom, podľa ktorého posudku bol žalobca zdravotne spôsobilý na výkon tejto práce. Tvrdenie žalobcu, že mu zamestnávateľ predložil na podpis dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi až v deň nástupu do práce t. j. dňa 1.12.2020, nebolo preukázané. Naopak, bolo preukázané, že žalobca hneď v prvý deň nástupu do zamestnania, t. j. 1.12.2020, sa zúčastnil školenia o BOZP, požiarnej, civilnej ochrane a ochrane životného prostredia v priestoroch závodu Volkswagen Slovakia pre zamestnancov partnerských firiem, ktorá skutočnosť je nepochybná zo zoznamu zamestnancov, ktorí sa mali zúčastniť predmetného školenia ako aj z podpisu žalobcu na Pokynoch BOZP, požiarnej, civilnej ochrany a ochrany životného prostredia vo VW SK, čím bola vyvrátená pravdivosť tvrdenia žalobcu o tom, že mu nebolo poskytnuté školenie zo strany zamestnávateľa. Na uzatvorenie dohody o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi bol žalovaný zamestnávateľ oprávnený z dôvodu, že mal v danom čase, a stále aj má, oprávnenie na výkon činnosti agentúry dočasného zamestnávania. Žalobca bol dočasne pracovne neschopný od 12.1.2021 do 24.1.2021 pre ochorenie chrbtice, počas ktorej dočasnej pracovnej neschopnosti vystavila jeho ošetrojúca lekárka zároveň žiadanku o preradenie zamestnanca na menej fyzicky náročnú prácu pre chronické bolesti chrbtice v hrudnej oblasti s tým, že je vhodný ako vodič VZV. V prvý deň po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu t. j. 25.1.2021

doručil žalovaný zamestnávateľ zamestnancovi oznámenie z 25.1.2021 o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tým, že pracovný pomer končí 25.1.2021. Ako dôvod skončenia pracovného pomeru uviedol zamestnávateľ dôvod, ktorý spočíva v osobe zamestnávateľa. Medzi stranami bolo nesporné, a súdu je z jeho úradnej činnosti známe, že žalobca nepodal proti žalovanému v zákonnej 2-mesačnej lehote podľa § 77 ZP žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Predmetnou žalobou sa domáhal žalobca náhrady nemajetkovej ujmy, ktorú odvodzoval od ním tvrdenej neplatnosti skončenia pracovného pomeru, keďže odvtedy má problém riadne sa zamestnať, čo tiež patrí do sféry osobnostných práv fyzickej osoby. Žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal ani jedno zo svojich tvrdení, že by sa dopustil žalovaný zamestnávateľ akéhokoľvek neoprávneného konania vo vzťahu k žalobcovi ako svojmu zamestnancovi, ktoré konanie by bolo možné považovať za neoprávnený zásah do osobnostných práv žalobcu. Keďže nepreukázal žiadny neoprávnený zásah zo strany zamestnávateľa do jeho osobnostných práv, nemohol preukázať ani vznik nemajetkovej ujmy v priamej príčinnej súvislosti s takýmto nepreukázaným neoprávneným zásahom. Ani od skutočnosti, že v čase skončenia pracovného pomeru bola na území Slovenskej republiky krízová situácia v súvislosti s protipandemickými opatreniami na zabránenie šírenia nebezpečného respiračného ochorenia vírusom Covid 19, nemožno odvodzovať obchádzanie zákona zamestnávateľom, ktorý iba využil zákonnú možnosť skončenia pracovného pomeru jeho skončením v skúšobnej dobe. K tvrdeniu žalobcu, že konal v omyle, keď podpísal pracovnú zmluvu mysliac si, že žalobca ho môže dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi až po troch mesiacoch, súd prvej inštancie zdôraznil, že bolo preukázané, že strany sporu uzatvorili pracovnú zmluvu aj dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v ten istý deň, a je vylúčené, že by sa dostal žalovaný v tomto smere do omylu o to viac, že v sídle žalovaného sú iba kancelárske priestory, v ktorých nepotrebuje žalovaný zamestnanca na pozícii manipulanta s vysokozdvížným vozíkom. Pokiaľ sa aj dostal žalobca do omylu (čo je viac než nepravdepodobné), privodil si ho sám, neznalosťou zákona, nakoľko tento nesprávny predpoklad odvodzoval žalobca od nesprávneho zákonného ustanovenia, k čomu súd zdôrazňuje, že aj na zamestnancov v pracovnom pomere sa vzťahuje všeobecná zásada, podľa ktorej neznalosť zákona neospravedlňuje. K tvrdeniu žalobcu, že uzatvoril dohodu o dočasnom pridelení v tiesni, pretože mal za to, že ho môže zamestnávateľ prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi až po troch mesiacoch, avšak zamestnávateľ mu už v prvý deň nástupu do práce predložil na podpis dohodu o dočasnom pridelení, z čoho žalobca vyvodil, že dohodu uzatvoril v tiesni, konajúci súd poznamenáva, že podpísanie dohody o dočasnom pridelení v prvý deň nástupu do práce nemožno považovať za uzatvorenie dohody v tiesni iba preto, že zamestnávateľ predložil zamestnancovi dohodu na podpis hneď prvý deň nástupu do práce, napriek tomu že to zamestnanec nepredpokladal. Súd poznamenáva, že aj na zamestnancov sa vzťahuje všeobecná zásada, podľa ktorej neznalosť zákona neospravedlňuje, pričom v danom prípade založil žalobca svoj predpoklad o nemožnosti zamestnávateľa prideliť ho na výkon práce užívateľskému zamestnávateľovi hneď prvý deň nástupu do práce, sa zakladala navyše na nesprávnom právnom názore. Zamestnávateľa bežne predkladajú svojim zamestnancom na podpis rôzne dokumenty, pričom zamestnancom nič nebráni dokumenty si prečítať a premyslieť, a až potom ich podpísať. Pokiaľ žalobca bol nespokojný s pridelením k užívateľskému zamestnávateľovi do Devínskej Novej Vsi mal možnosť dohodu o dočasnom pridelení nepodpísať alebo skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, čo však nevyužil. K tvrdeniu žalobcu, že až počas výkonu práce začal mať vážnejšie problémy s chrbticou, že dovtedy nemal vážne problémy s chrbticou, z ktorého dôvodu mu aj vystavila všeobecná lekárska lekárske posudok o zdravotnej spôsobilosti na výkon posudzovanej práce ako manipulačný pracovník, súd poznamenal, že ochorenia chrbtice patria medzi bežné civilizačné ochorenia, pričom k poškodeniam chrbtice dochádza už aj len samotným vekom u každého človeka. Žalobca nepreukázal priamu príčinnú súvislosť medzi poškodením chrbtice a výkonom zamestnania, že si toto poškodenie neprivodil sám nesprávnymi manipulačnými technikami, ku ktorému poškodeniu mohlo dôjsť aj mimo zamestnania, pričom poškodenie chrbtice sa výraznejšie prejavuje u ľudí s nezdravým životným štýlom. Iba zo skutočnosti, že žalobca začal mať zdravotné vážnejšie zdravotné problémy pre ochorenie chrbtice v období, kedy bol zamestnaný u žalovaného, nemožno vyvodit' priamu príčinnú súvislosť medzi poškodením chrbtice a výkonom zamestnania, keďže netvrdil, že by došlo k pracovnému úrazu na pracovisku. Poškodenie chrbtice si mohol privodiť aj mimo pracovného času, mimo pracoviska, t. j. v súkromí. Na vyhovenie žalobe nepostačuje tvrdenie žalobcu že dodržiaval predpisy o BOZP, že si poškodil chrbticu pri dvíhaní bremien. V neprospech žalobcu svedčí aj tá skutočnosť, že nie je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím, a nebol mu ani priznaný invalidný dôchodok ani čiastočný invalidný dôchodok, a teda jeho poškodenie chrbtice nie je zrejme do tej miery vážne, aby mu bránilo zamestnať sa u iného zamestnávateľa. Samotný žalobca pritom sám uviedol, že mohlo dôjsť (a nie, že došlo) k poškodeniu jeho zdravia pri výkone jeho zamestnania pri dodržiavaní

BOZP z jeho strany a v priamej príčinnej súvislosti porušovaním predpisov o BOZP zamestnávateľom. Ďalej súd uviedol, že nie každé porušenie akejkoľvek právnej povinnosti zamestnávateľom má za následok vznik nároku na náhradu škody zamestnancovi, ak neexistuje priama príčinná súvislosť medzi porušením konkrétnej právnej povinnosti a konkrétnym poškodením zamestnanca. Žalobcová argumentácia o neplatnosti uzatvorenia dohody podľa § 58a a 58b ZP v danom prípade neobstojí, pretože žalobca nebol pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi podľa týchto zákonných ustanovení, ale podľa § 58 ZP, ktoré neobsahujú žiadne časové obmedzenia pre zamestnávateľa, kedy najskôr môže byť jeho zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci v čl. 6 ods. 2 upravuje sankciu neplatnosti doložiek, ktoré zakazujú uzavretie pracovnej zmluvy alebo zamestnaneckého vzťahu medzi užívateľským podnikom a dočasným agentúrnym pracovníkom po jeho pridelení alebo ich uzavretiu zabráňujú, s tým, že členské štáty prijímú všetky opatrenia potrebné na to, aby zabezpečili neplatnosť týchto doložiek alebo možnosť vyhlásiť ich za neplatné od začiatku. Neobsahuje teda sankciu neplatnosti dočasného pridelenia zamestnanca v lehote kratšej než 3 mesiace od vzniku pracovného pomeru, ako to nesprávne prezentuje žalobca odkazom na tento článok smernice. Súd zdôrazňuje, že smernice EP a Rady EÚ (ES/ EHS) nie sú súčasťou právneho poriadku jednotlivých členských štátov EÚ, pričom smernica zaväzuje jednotlivé členské štáty, aby transformovali do svojich vnútroštátnych poriadkov právnú úpravu súlade s obsahom jednotlivých smerníc. Citovaná smernica už bola transformovaná do Zákonníka práce, čo je nepochybné aj z prílohy Zákonníka práce, a preto odvolávanie sa na smernicu bolo v danom prípade zbytočné, a v časti čl. 6 ods. 2 aj neúčelné. Žalobca sa v žalobe, v jej doplnení, ako je vo všetkých svojich ďalších písomných vyjadreniach obmedzil na všeobecné tvrdenia, ktoré nekonkretizoval, nešpecifikoval, a neoznačil žiadne dôkazy na preukázanie vlastných tvrdení. Súd prvej inštancie uviedol, že citovaním rôznych ustanovení Zákonníka práce, komentárov k jednotlivým zákonným ustanoveniam, ako aj ďalších zákonných a podzákonných právnych predpisov, judikátov, odkazmi na smernice Európskej únie nemožno nahradiť vlastné skutkové tvrdenia. Vychádzajúc zo zásady iura novit curia (súd pozná právo), citácie zákonov a iných právnych predpisov, komentárov k zákonom a judikátov samy osebe nie sú spôsobilé privodiť žalobcovi úspech v spore, pokiaľ žalobca neuvedie konkrétne, podrobné vlastné skutkové tvrdenia, s popisom skutkových udalostí, relevantnosť a pravdivosť ktorých by bola potom predmetom dokazovania. K tvrdeniam žalobcu o neplatnom skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe súd uviedol, že žalobu podal žalobca skoro po 3 rokoch od skončenia pracovného pomeru, teda po uplynutí zákonnej 2-mesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Keďže túto lehotu žalobca zmeškal, žaloba je v tomto smere neprípustná, a po márnom uplynutí tejto lehoty je neprípustné aj vyvodzovanie akýchkoľvek právnych nárokov od neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o ktorej neplatnosti nerozhodol súd. Iba pre úplnosť súd poznamenal, že zákon nezakazuje zamestnávateľovi skončiť pracovný pomer so zamestnancom v prvý deň návratu zamestnanca do práce po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti, pričom neplatnosť skončenia pracovného pomeru nemožno odvíjať od dôvodu uvedeného v oznámení o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, keďže týmto spôsobom možno skončiť pracovný pomer bez uvedenia dôvodu. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je jedným zo zákonných spôsobov skončenia pracovného pomeru, a vždy ide o jednostranný právny úkon. Zákon nezakazuje zamestnávateľom skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s osamelými zamestnancami. Rovnako nemožno odvíjať neplatnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe iba z dôvodu, že uviedol zamestnávateľ v oznámení o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe deň totožný s dňom doručenia oznámenia zamestnancovi, nakoľko zákon uvádza, že takéto oznámenie sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Gramatickým výkladom slova „spravidla“ možno vyvodiť, že nie je vylúčené, ani zákonom zakázané doručenie takéhoto oznámenia aj v deň skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Nemožno každé jednostranné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa považovať za svojvoľné prepustenie iba preto, že tak urobil zamestnávateľ bez súhlasu zamestnanca, inak by zákon takéto formy skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vôbec neupravoval, pokiaľ by každé jednostranné skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom bez súhlasu zamestnanca malo byť iba preto považované za svojvoľné prepustenie. Z vyjadrení žalobcu vyplýva, že tento sa cítil byť diskriminovaný z dôvodu, že v postavení zamestnanca mal slabšie postavenie než zamestnávateľ, a že zamestnávateľ s ním jednostranne skončil pracovný pomer bez možnosti vyjadriť sa. Súd zdôraznil, že vo všetkých pracovnoprávných vzťahoch má zamestnanec slabšie postavenie než zamestnávateľ, od čoho však nemožno odvodzovať neplatnosť všetkých jednostranných právnych úkonov urobených zamestnávateľom vo vzťahu k zamestnancovi, ktoré sú v neprospech zamestnanca, pretože takýmto výkladom by nebolo potrebné preukazovať na súdoch

neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa, neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ani neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa, ak by mali byť neplatné iba preto, že si zamestnávateľ dovodil využitie zákonnú možnosť skončiť pracovný pomer niektorým zo zákonom dovolených spôsobov. Súd zdôraznil, že nie všetky zásahy do práv zamestnanca sú zásahmi do jeho osobnostných práv, pričom v tomto spore neboli preukázané žiadne neoprávnené zásahy žalovaného zamestnávateľa ani užívateľského zamestnávateľa do práv žalobcu ako zamestnanca. Na základe vyššie uvedených skutočností a citovaných zákonných ustanovení súd žalobu ako skutkovo a právne nedôvodnú zamietol, nakoľko ju odvodzoval žalobca od zákonom neprípustnej možnosti dovolávať sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru po márnom uplynutí zákonom stanovenej prekluzívnej dvojmesačnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (§ 77 ZP), keďže žalobu podal žalobca skoro 3 roky po skončení pracovného pomeru. V tomto spore sa totiž domáhal žalobca náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch, ktorá mu mala vzniknúť v priamej príčinnej súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zamestnávateľom v skúšobnej dobe, čím sa mal žalovaný zamestnávateľ dopustiť svojvoľného prepustenia zamestnanca bez možnosti zamestnanca vyjadriť sa k tomuto skončeniu pracovného pomeru, od ktorej doby má žalobca problém zamestnať sa, pretože problémy s chrbticou sa mu vrátili, z ktorých dôvodov mu skončili aj neskoršie pracovné pomery. Ako nemajetkovú ujmu teda považoval žalobca nemožnosť riadne sa zamestnať vo svojom odbore. Žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal vlastné skutkové tvrdenia o akomkoľvek neoprávnenom zásahu žalovaného do osobnosti žalobcu. V priebehu sporu sa žalobca výslovne vyjadril, že v tomto spore sa nedomáha náhrady škody na zdraví, teda ani náhrady za poškodenie chrbtice. Ďalšie argumenty strán sporu súd považoval pre rozhodnutie vo veci samej za nerozhodné. Na ďalšiu argumentáciu strán sporu, už nespôsobilú ovplyvniť posúdenie veci a zachádzajúcu do zbytočných podrobností, súd prvej inštancie nepovažoval za potrebné reagovať špecifickou odpoveďou, ako napríklad, že žalovaný zaplatil žalobcovi mzdu za viac dní, než ktoré reálne odrobil v mesiaci 12/2020, že v čase skončenia pracovného pomeru bola na území Slovenskej republiky vyhlásená krízová situácia v súvislosti s protipandemickými opatreniami proti šíreniu nebezpečného respiračného vírusu Covid 19.

V časti o trovách konania svoje rozhodnutie právne odôvodnil ust. § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 a 2 CSP, vecne plným úspechom žalovaného v spore a nezistením žiadneho dôvodu osobitného zreteľa pre výnimočné nepriznanie náhrady trov konania podľa § 257 CSP. Žalobcom tvrdenú nepriaznivú finančnú situáciu nevyhodnotil súd v tomto spore ako dôvod hodný osobitného zreteľa pre výnimočné priznanie náhrady trov konania úspešnému žalovanému, čo by bolo v danom prípade v rozpore s dobrými mravmi, a predstavovalo by pre plne úspešného žalovaného výrazne nespravodlivé súdne rozhodnutie o to viac, že bol to práve žalobca, ktorý podal proti žalovanému žalobu skoro 3 roky od márneho uplynutia 2-mesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorou žalobou sa domáhal žalobca majetkového plnenia od žalovaného zo žalobcom tvrdeného neplatného skončenia pracovného pomeru. Predmetná žaloba vykazuje prvky špekulatívnosti o to viac, že je založená na všeobecných formuláciách, všeobecných tvrdeniach, bez riadneho popisu skutkových udalostí, nepodložených relevantnými dôkazmi.

2. Proti tomuto rozsudku podal včas (dokonca pred doručením mu písomného vyhotovenia rozsudku) odvolanie žalobca, s návrhom na jeho zrušenie. Odôvodnil ho tým, že súd nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 365 CSP), nehodnotil všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, dokazovanie nevykonal pri všetkých sporných tvrdeniach strán (§ 191 CSP). Žalobca sa nevzdal svojho nároku, napriek tomu súd zamietol žalobu na návrh žalovaného (§ 286 CSP). Rozsudok bol vyhlásený hneď po skončení pojednávania, súd ho nedoručoval do vlastných rúk žalobcu od jeho vyhlásenia na pojednávaní. Na požiadanie súd doručil žalobcovi do vlastných rúk po skončení pojednávania o 9.43 hod. dňa 10.12.2024 zápisnicu z pojednávania, adresát potvrdil prijatie písomnosti na potvrdení o doručení písomnosti. Zápisnica nie je podpísaná.

Žalobca ako uvádza v žalobe čl. II, pred uzavretím pracovnej zmluvy žalobca bol zdravý, na chrbticu si nestážoval, nemal žiadne bolesti. Potvrdzuje to aj lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu E. F. G., všeobecnej lekárky v Sokolovciach zo dňa 27.11.2020, že je spôsobilý na výkon posudzovanej práce, ako manipulačný pracovník, čo sa týka faktory práce a pracovného prostredia je fyzická záťaž označená ako 2. kategória práce. Odo dňa 12.1.2021 do 24.1.2021 žalobca bol práceneschopný, diagnóza 54.6 chrbtica, potvrdenie o práceneschopnosti vystavila E. H. I. praktická lekárka pre dospelých. Táto choroba žalobcu vznikla pri práci, keď si vykonal svoju robotu zdvíhanie bremien, pravdepodobne ju spôsobila nadmerná fyzická záťaž. Žalobca dodržiaval BOZP. Podstatná vec žaloby, čo je uvedené aj v žalobe v článku II. a v článku IIa., s ktorou sa súd nezaoberal dostatočne, a nevzal

do úvahy nasledujúce dôkazy, ktoré boli skoršie prednesené, ku ktorým bolo aj vyjadrené stanovisko žalobcu na pojednávaní. Dôkazy: Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu 27.11.2020, Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti z 13.1.2021 číslo dokumentu U205044 diel I. A) Legitimácia poistenca, diel IV. hlásenie o práceschopnosti od 25.01.2021. Žalobca ako uvádza podrobne v žalobe čl. IIa. - žalovaný neposkytol dostatočnú ochranu v súvislosti pracovnými podmienkami, nedával pozor na to, aby boli vytvorené priaznivé pracovné podmienky, najmä ochrana zdravia pri práci. Nebol zabezpečený dostatočný zácvik zamestnanca o správnej manipulácii s bremenom a žalovaný nechal aby fyzická námaha bola nadmerná, vnútené tempo pri práci, ktoré zamestnanec nemôže meniť. Zo strany žalovaného nebol dodržiavaný voči žalobcovi Zákon o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej je riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov, a na predchádzanie tomuto riziku (č. 281/2006 Z.z.). Keby bol dodržiavaný tento zákon, tak by k ujme na zdraví ani nedošlo.

Žalovaný so svojim opomenutím, protiprávnym konaním konal aj v rozpore dobrými mravmi, preto je zodpovedný za vzniknutú ujmu žalobcu. Žalovaný toto tvrdenie žalobcu nijakým spôsobom nevyvrátil účinne ani nepreukázal opak.

Domnienka §192 CSP túto skutočnosť ako dôkaz má súd za preukázanú, lebo v konaní nevyšiel najavo opak. Podľa názoru žalobcu je preukázané, že žalovaný bol pôvodcom neoprávneného zásahu do ochrany osobnosti žalobcu, dôkazom na to je Pracovná zmluva. Je preukázané, že protiprávne konanie žalovaného ako neoprávnený postih do základných ľudských práv žalobcu je v priamej príčinnej súvislosti s týmto zásahom, s ktorým vznikla žalobcovi ujma na jeho osobnostných právach. Dôkazom je potvrdenie od lekára, že zamestnanec ochorel na chrbticu v práci. Keby bol dodržaný zákon zo strany žalovaného, ktorý chráni zdravie zamestnanca, najmä chrbticu, tak k poruche zdravia ani nedošlo. Škoda respektíve ujma je spôsobená právnickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, respektíve za ujmu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa konajúci v jeho mene. Žalovaný bol pôvodcom neoprávneného zásahu do ochrany osobnosti žalobcu, a priamej súvislosti s týmto zásahom vznikla žalobcovi ujma na jeho osobnostných právach. Preto žalobca považuje túto ujmu, ktorú prežíval ako fyzická osoba vzhľadom na okolnosti za ujmu značnú. Preto sa žiada peňažné zadosťučinenie na vyváženie a zmiernenie nemajetkovej ujmy vzniknutej na osobnosti žalobcu.

Skončenie sporu zmiernom nie je možné preto, lebo žalovaný vo svojom vyjadrení (z 10.6.2024) uviedol že: Nie je predsa logické uzatvoriť zmier ohľadom žalobcom uplatňovaného nároku, pokiaľ tento nárok neuznávam (§ 148 CSP). A nie z toho dôvodu dosiahnuť zmier je nemožné, lebo nevzal späť žalobu na výzvu právnemu zástupcu žalovaného na pojednávaní. Konajúci súd nevyzval žalobcu na späťvzatie žaloby, že žaloba je zjavne nedôvodná podľa § 138 CSP. Súd na pojednávaní oznámil stranám, že žaloba sa javí byť nedôvodná. Súd sa pokúsil o vyriešenie sporu zmiernom podľa §179 CSP s prihliadnutím na povahu konania. Podľa názoru žalobcu okolnosti, za ktorých sa došlo k porušeniu práva odôvodňujú žalobu. Dôvodom prečo nebolo postačujúce morálne zadosťučinenie je to, že žalobca by nepracoval u žalovaného, aj keby ho prijímal späť do práce, lebo má obavy, že tam by bola naďalej ohrozená jeho fyzická telesná integrita a ochrana osobnosti pri práci.

Žalobca nie je schopný uhradiť trovy konania, lebo existujú dôvody hodné osobitného zreteľa, ktorými sú slabé sociálne pomery žalobcu, je dlhodobo nezamestnaný a nemá žiadny príjem až jedného roka. Žalobca preukázal súdu, že od 13.12.2023 je nezamestnaný do dnešného dňa, celý rok iba tri dni bol zamestnaný. Nie zo svojej viny je tak dlhodobo nezamestnaný. Preto nemá prostriedky z čoho uhradiť trovy konania. Nepriznanie náhrady trov konania odôvodňujú aj okolnosti, ktoré viedli k uplatneniu práva na súde a postoj žalovaného v priebehu konania. Žalobca navrhuje aby súd nepriznal žalovanému voči žalobcovi náhradu trov konania vo výške 100% podľa § 257 CSP. Prílohy: Potvrdenie o evidencii uchádzača z úradu práce z 20.9.2024.

3. Žalovaný sa k odvolaniu žalobcu vyjadril tak, že navrhol napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie z dôvodu jeho vecnej správnosti potvrdiť, považuje ho v plnej miere za spravodlivý, jeho závery za logické, a jeho odôvodnenie za výstižné a vyčerpávajúce, v plnej miere sa s ním stotožňuje a nevzhliada v ňom žiadne také vady, na ktoré žalobca poukazuje vo svojom odvolaní. Popiera skutkové tvrdenia uvádzané žalobcom, podľa ktorých súd nedoručil rozsudok hneď po jeho vyhlásení žalobcovi do vlastných rúk. Súd rozsudok vyhlásil na pojednávaní dňa 10.12.2024 za prítomnosti strán sporu, a následne ho riadne odôvodnil, pričom na vypracovanie má súd zákonnú lehotu 30 dní, ktorú aj dodržal. Rovnako sa nestotožňuje s tvrdením žalobcu, že mal dostať nepodpísanú zápisnicu o pojednávaní. Zápisnicu o pojednávaní podpisuje predsedajúci (v tomto prípade sudkyňa) a zapisovateľ, a založí sa do spisu. Stranám sporu sa vydáva na požiadanie kópia, pričom táto nemusí byť podpísaná, nakoľko

originál sa zakladá do súdneho spisu. Žalobca vo svojom odvolaní v ďalšom iba opakuje rovnaké skutkové tvrdenia, ktoré uvádzal aj v pôvodnej žalobe ohľadom svojej zdravotnej spôsobilosti, a ku ktorej sa už žalovaný podrobne vyjadril vo svojich vyjadreniach, a na ktoré v plnej miere odkazuje. Nepovažuje za hospodárne sa na tomto mieste opäť zaoberať týmito skutkovými tvrdeniami žalobcu, keďže ani na pojednávaní nepreukázal žiadnu skutkovú súvislosť medzi žalovaným nárokom a jeho tvrdeniami, a navyše boli jeho tvrdenia zo strany žalovaného účinne popreté a vyvrátené. Popiera skutkové tvrdenia žalobcu, podľa ktorých mala žalobcovi vzniknúť akákoľvek choroba pri vykonávaní práce. Taktiež je toto tvrdenie žalobcu vnútorne rozporuplné, keďže hneď na to sám uvádza, že dodržiaval predpisy BOZP. Žalobcom uvádzané dôkazy súd prvej inštancie vyhodnotil jednak jednotlivo, ako aj vo vzájomnej súvislosti, a aj v súvislosti so skutkovými tvrdeniami žalovaného a ním predloženými dôkazmi. Na základe tohto hodnotenia dôkazov následne dospel k záverom, ktoré nepotvrdzujú žalobcom tvrdené skutkové okolnosti. To však neznamená, že tieto závery súdu nie sú správne. Ostatné žalobcom tvrdené skutkové okolnosti sú iba v rovine hypotetických úvah a nie sú podložené žiadnymi relevantnými dôkazmi. Na základe toho ich súd prvej inštancie správne vyhodnotil ako nespôsobilé na privedenie iného rozhodnutia, s čím sa v plnej miere stotožňuje. Opakovane popiera skutkové tvrdenia uvádzané žalobcom, podľa ktorých mal žalovaný akýmkoľvek spôsobom konať protiprávne alebo v rozpore s dobrými mravmi. Žalobca uvedené skutkové tvrdenia uvádza bez akýchkoľvek dôkazov, pričom zákonne uzatvorená pracovná zmluva nemôže slúžiť ako dôkaz. Uzatvorenie pracovnej zmluvy je dvojstranný právny úkon, pričom žalovaný s týmto právnym úkonom súhlasil bez akéhokoľvek nátlaku, a bez akýchkoľvek výhrad. Žalobca nesúvisle a nezrozumiteľne uvádza rôzne skutkové tvrdenia bez akéhokoľvek vzťahu k sebe, a odvodzuje od nich údajné porušenie jeho základných ľudských práv. Žalovaný opakovane popiera dôkazmi nepodložené skutkové tvrdenia uvádzané žalobcom, že mal akýmkoľvek spôsobom neoprávnené zasiahnuť do ochrany jeho osobnosti, že by táto údajná ujma mala byť závažná, a že by za ňu malo žalobcovi prislúchať akékoľvek finančné zadosťučinenie. Skutkové tvrdenia uvádzané žalobcom, že by ho súd nebol vyzval na späťvzatie žaloby, sú nelogické, pretože späťvzatie žaloby je dispozičný právny úkon prislúchajúci rozhodnutiu žalobcu. K tomuto rozhodnutiu však musí dospieť samostatne a z vlastného presvedčenia. Na pojednávaní dňa 10.12.2024 pri vyslovení predbežného právneho názoru súd podrobne vysvetlil žalobcovi, prečo sa javí, že jeho žaloba je nedôvodná, a prečo sú ním uvádzané skutkové tvrdenia a dôkazy nespôsobilé privediť pre neho priaznivé rozhodnutie. Súd však nemôže nahradiť vôľu ktorejkoľvek strany sporu, môže iba vysloviť predbežný právny názor (čo aj urobil), a potom je na rozhodnutí tej ktorej strany sporu, či ako žalobca zotrvá na žalobe, resp. ako žalovaný zotrvá na svojej obrane. Žalobca počas pojednávania uviedol, že sa do dnešného dňa má problém zamestnať, pričom okrem iného vinu za tento stav pripisoval žalovanému. Teraz v odvolaní zase uvádza, že pre neho nepostačuje morálne zadosťučinenie, pretože by u žalovaného nepracoval, ani keby mu opäť ponúkol prácu, nakoľko sa obáva o svoju telesnú integritu a ochranu osobnosti pri práci. Žalovaný popiera, že by za ktorúkoľvek žalobcom subjektívne pociťovanú ujmu niesol akúkoľvek zodpovednosť, a toľž nie za to, že sa žalobcovi do dnešného dňa nepodarilo zamestnať sa u iného zamestnávateľa. Žalobca nepreukázal žiadne negatívne ovplyvnenie údajne nevhodnými pracovnými podmienkami, údajne nepriaznivým zdravotným stavom, a následne údajne nedostatočným sociálnym zabezpečením. Žalobca ani vo svojej žalobe, a ani počas pojednávania neprezentoval také skutočnosti a nepredložil také dôkazy, ktoré by akýmkoľvek spôsobom zakladali ním žalovaný nárok. Skutkové tvrdenia žalobcu uvádzané v jeho odvolaní voči rozsudku súdu prvej inštancie sú taktiež iba hypotetické, a bez akejkoľvek opory vo vykonanom dokazovaní. Žalobca v odvolacom konaní predložil dôkaz vo forme potvrdenia o evidencii uchádzačov o zamestnanie z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Dunajská Streda, pričom od neho odvodzuje žiadosť, aby žalovanému nebol priznaný nárok na náhradu trov konania. Z uvedeného potvrdenia vyplýva, že žalobca mal neustále obdobia, kedy bol nezamestnaný, ale mal aj obdobia, kedy bol zamestnaný. Je teda evidentné, že žalobca má problém udržať si stabilné zamestnanie, čo však pri absencii kvalitnej pracovnej sily v juhozápadnom regióne Slovenska naznačuje skôr pochybenie na strane žalobcu, než u jeho zamestnávateľov. Žalovaný sa preto domnieva, že žalobca podal uvedenú žalobu zo zisťného motívu, aby si ňou vylepšil svoju finančnú situáciu, a nie preto, že by v minulosti došlo zo strany žalovaného k akémukoľvek zásahu do osobnosti žalobcu, nebudaj až porušeniu predpisov BOZP. Zisťný motív žalobcu vylučuje uplatnenie dôvodov hodných osobitného zreteľa, najmä s ohľadom na skutočnosť, že bez adekvátneho finančného postihu vo forme náhrady trov konania žalovanému ako úspešnej strane, by to mohlo motivovať žalobcu do budúcnosti podávať opakované žaloby na súd voči akémukoľvek zamestnávateľovi, ktorý si ním ukončí pracovný pomer zo zákonných dôvodov.

4. Žalobcovi bolo doručené vyjadrenie žalovaného dňa 12.3.2025 so sprievodným listom súdu prvej inštancie (z 28.2.2025), v ktorom bolo uvedené, že sa môže k nemu písomne vyjadriť do 10 dní. Dňa 18.3.2025 bolo súdu prvej inštancie doručené podanie žalobcu z 25.1.2025 označené ako „Odvolanie § 355 CSP“ (podané na poštovú prepravu 17.3.2025), v ktorom čiastočne zopakoval obsah už podaného odvolania a uviedol, že mu bol dňa 20.1.2025 doručený písomne vyhotovený rozsudok a po oboznámení sa s obsahom rozhodnutia rozširuje a dopĺňa odvolanie z 25.1.2025. Dôvody odvolania: Súd nebral do úvahy všetky skutočnosti, ktoré vyšli najavo v tomto konaní (§ 191 CSP). Rozhodnutie súdu v prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (§ 365 ods. 1 písm. h/ CSP). Žalobca nemohol bez svojej viny označiť všetky dôkazy, lebo nemal dostatok podkladov potrebných na ich označenie. Žalobca nesúhlasí väčším obsahom právneho posúdenia v rozsudku, lebo konajúci súd nezistil príčinnú súvislosť medzi vzniknutou ujmom a zásahom žalovaného, preto navrhuje jeho zrušenie, v prípade doplniť dokazovanie ak je to účelné. V tomto upresnenom odvolaní žalobca popisuje skutkové udalosti, poukazuje na relevantné dôkazy a uvádza ďalšie argumenty, ktoré majú pre vec podstatný význam, dostatočne objasňujú skutkový stav a právny základ rozhodnutia a ktoré sú rozhodné pre rozhodnutie vo veci samej. Odvolanie podrobnejšie odôvodňuje, konkrétne opisuje rozhodujúce skutočnosti a poukazuje na okolnosti, ktoré sú pracovné podmienky a zmluvné podmienky, označí ďalšie dôkazy, špecifikuje na základe čoho žiada náhradu ujmy. Žalobca označuje dôkazy, skutky ktoré vyšli najavo počas konania a ešte neboli vykonané na pojednávaní, a poukazuje na to, že ktoré skutky sú vzájomnej súvislosti. V tomto konaní je uplatnený nárok na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch v súvislosti ujmom na zdraví ako satisfakčný žalobný návrh. Žalovaný nerešpektoval ústavné právo žalobcu na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a na ochranu zdravia pri práci.

Okolnosť Skutkový stav: Žalobca poukazuje na rozhodujúce skutočnosti, ktoré vyšli najavo počas konania a ktoré môžu prispieť k náležitému objasneniu veci a sú dôležité pre rozhodnutie. Nasledujúce skutočnosti ako vyjadrenie žalovaného a jeho právneho zástupcu môžu slúžiť ako dôkazy, ktoré vyšli najavo počas konania s poukazom na to, že ako sú vo vzájomnej súvislosti č. 1a, č. 1b, č. 9 - č. 3a, č. 6c, č. 8. Dôkaz: č. 3a: Dňa 25.1.2021 v oznámení o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe v zmysle § 72 ZP je uvedené odôvodnenie: „z dôvodu, ktorý spočíva v osobe zamestnávateľa“. Uvedené aj v rozsudku 47. veta posledná: Ako dôvod skončenia pracovného pomeru uviedol zamestnávateľ dôvod, ktorý spočíva v osobe zamestnávateľa. V tomto žalovaný vyjadril, že dôvod rozviazania pracovnoprávneho vzťahu je na strane zamestnávateľa, s čím priznal, že na jeho strane existuje nijaká prekážka ďalej zamestnať žalobcu. Dôkaz č. 8 Skutkový stav: V rozsudku bode 23 veta 5. je uvedené: Na pojednávaní dňa 10.12.2024 predniesol právny zástupca žalovaného, že ustanovenie §142 ZP, na ktoré sa odvoláva žalobca, sa nevzťahuje na danú situáciu, keďže žalobcovi nebol priznaný invalidný dôchodok, ani sa nepovažuje za osobu ťažko zdravotne postihnutú, a preto žalovaná strana nemôže byť objektívne vzatá na zodpovednosť za nemožnosť žalobcu zamestnať sa. S tým žalovaný priznal, že bolo ohrozené zdravie žalobcu v práci, keď so svojím vyjadrením smeroval k danej situácii, v ktorej nemožno vylúčiť, že zdravie zamestnanca bude poškodené. Z toho možno vyvodiť, že priznal ohrozenie žalobcu s chorobou z povolania. Z toho vyplýva, že skutočným dôvodom rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo to, aby nebolo ohrozené zdravie žalobcu, a nebol naďalej vystavený k rizikovému faktoru, a prepúšťal ho tým účelom, aby predchádzal zhoršeniu zdravotného stavu. Takže žalovaný riskoval zdravie svojho zamestnanca, pri čom existovala pravdepodobnosť vzniku poškodenia zdravia žalobcu pri práci a stupeň možných následkov na zdraví, lebo nerobil všetko za to, aby bolo vylúčené riziko podmieňujúcich vznik poškodení zdravia z práce. Došlo k zmene zdravotného stavu žalobcu, ktorá vznikla pri výkone práce za nepriaznivých podmienok, v ktorých vznikajú choroby z povolania, ale poškodenie zdravia žalobcu ešte nedosiahlo taký stupeň, aby sa dalo hodnotiť ako o chorobe z povolania. Účel skončenia pracovného pomeru smeroval k tomu, aby žalobca nebol vystavený nebezpečenstvu v práci, lebo ak by naďalej vykonával túto prácu v rovnakých nepriaznivých zdravotných podmienkach, choroba z povolania by následne vznikla. Dôkaz č. 6c Duplika: Vo vyjadrení 10.6.2024 čl. 1.ods.2 žalovaný uvádza, že: „Žalobca potvrdzuje, že som mu počas trvania jeho práceneschopnosti vyplácal náhradu príjmu.“ Uvedené je aj v rozsudku bode 10 druhá veta, že žalobca v priebehu sporu preukazoval obdobie trvania jeho dočasnej pracovnej neschopnosti počas trvania pracovného pomeru u žalovaného, pričom aj z dokladov, ktoré predložil, vyplýva, že žalovaný vyplácal žalobcovi náhradu príjmu počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. S tým žalovaný uznal, že choroba chrbtice žalobcu vznikla v práci pri plnení pracovných úloh a priamej v súvislosti s ním. Žalobca s tým preukázal priamu príčinnú súvislosť medzi poškodením chrbtice a výkonom zamestnania. Preto považuje za nesprávne právne posúdenie uvedené v rozsudku bode 51. Pracovné podmienky: Okolnosť ako postupne nastupujúcich príčin a následkov. Žalobca vykonával prácu ručná manipulácia s bremenami, a nie s vysokozdvížným vozíkom, ani nepoužíval nízkozdvížný vozík pri práci. Krabice

obsahovali šróby a rôzne súčiastky (15 kilogramové a viac), ktoré žalobca ručne prekladal, ukladal z paliet na pás. Počas zmeny bola raz 30 minútová prestávka. Užívateľský zamestnávateľ nemal v záujme aby riadne zacvičil žalobcu, preto žiadali hneď, aby splnil požadovanú normu neprihliadnutím na jeho vek, ani na to že nemá prax v tom (38 ročný môže vykonávať menej ako 29 r.) a ako to už povedal žalobca na pojednávaní, očakávali od neho vykonávať toľko množstvo - vyjadrené v kilogramoch - v porovnaní koľko splnia (vekom oveľa mladší 28 r.) ostatní spoluzamestnanci počas zmeny, teda na 7,5 hodín. Na tejto linke pracovali iba muži, približne desať. Žalovaný sa nestaral o to, aby bolo zachované zdravie zamestnanca, nedával pozor na to, že aký je stav pracovných podmienok u užívateľského zamestnávateľa, či sú utvárané vhodné pracovné podmienky na riadny výkon práce v záujme predchádzania chorôb. Tento stav bol nebezpečný pre zdravie žalobcu. Vedúci zamestnanec žalovaného bol K. F. z Veľkého Medera, on by mal zabezpečiť starostlivosť o ochranu zdravia žalobcu ako priamy nadriadený, ale túto povinnosť zanedbával a konal v mene zamestnávateľa tak znáša zodpovednosť za to žalovaný. Žalobca nikdy netvrdil, že sa nezúčastnil na BOZP školení, a že mu nebolo poskytnuté školenie v súvislosti s prácou, ako je uvedené v rozsudku v bode 45 (predposledná veta). Žalobca bol zaškolený, zúčastnil sa na BOZP prednáške, preto riadne dodržiaval všetky normy pri práci, lenže riadne zacvičený nebol na danú pracovnú pozíciu ako ručná manipulácia s bremenami, a neboli vytvorené priaznivé vhodné pracovné podmienky, lebo žalovaný nezohľadňoval na individuálnych rizikových faktorov pri pracovných postupov, aby bolo vylúčené, zmiernené účinky škodlivých faktorov. Pre žalobcu nebol zabezpečený dostatočný zácvik na danú pracovnú pozíciu, aby táto fyzická práca bola s čo najmenším rizikom poškodenia zdravia, takže povinnosť prevencie, predchádzanie ujmu nebolo dodržané. Mohol predvídať riziko, lebo vedel, že nie je zabezpečený primeraný zácvik zamestnanca na tú určitú prácu a pri výkon práce pri prenášaní bremien veľkou pravdepodobnosťou mohlo dôjsť poškodenia zdravia. Žalovaný týmto neprípustným úkonom oslabil právnu ochranu na zdravie žalobcu pri práci vyplývajúcu z ustanovenia prevencii. Preto bolo ohrozené zdravie žalobcu v práci. Keby žalovaný zabezpečoval pre žalobcu primeraný zácvik v súvislosti s danou pracovnou pozíciou, a vypožičiaval ho až po troch mesiacov, tak by nebolo bývalo ohrozené jeho zdravie a následne by neochorel. Žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, lebo opomenutím zasahoval do práva na ochranu zdravia. Ochorenie žalobcu objavilo pri plnení pracovných úloh a v priamej súvislosti s ním, preto žalovaný zodpovedá za vzniknutú ujmu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z predpisov.

Zmluvné podmienky - Okolnosť, Relatívna neplatnosť ako pôvodná skutočnosť: Žalobca poukazuje na prvotnú príčinu vzniku ujmy, ktoré sú významné v ponímaní práva. Z odporúčania o pracovnom pomere jasne vyplýva, že pôvodne žalovaný ako zamestnávateľ prijímal žalobcu do pracovného pomeru a miestom výkonu práce bude v jeho sídle, preto žalobca nebol zamestnancom agentúry dočasného zamestnávania, lebo žalovaný neprijímal ho za tým účelom, aby ho dočasne prideliť k užívateľskému zamestnávateľovi. Žalobca bol pridelený ako zamestnanec žalovaného, a užívateľský zamestnávateľ konal v mene žalovaného zamestnávateľa, preto je zodpovedný žalovaný za vzniknutú ujmu na zdraví žalobcu podľa ust. § 192 ods.2 ZP. Pracovnoprávne podmienky určuje zamestnávateľ, preto bol žalovaný navrhovateľom tohto právneho úkonu, s čím zmenil svoju vôľu, zvlášť dohodou podľa § 58 ods.5 veta prvá ZP, lebo mal v úmysle preradiť svojho zamestnanca na iné miesto u iného zamestnávateľa na výkon práce, a to tak aj stalo, a z okolnosti je zrejmé, že to vyjadruje vôľu žalovaného, lenže došlo k skomolenie obsahu prejavu vôle počas prepravy pracovnej zmluvy. Týmto zákonom nedovoleným úkonom žalovaný oslabil právnu ochranu žalobcu vyplývajúcu z pracovnoprávných vzťahov. Žalovaný túto podmienku (conditio) používal ako vedľajšou zložkou pracovnej zmluvy obmedzením vôle konajúcemu subjektu zmeneným následkom práva a povinnosti, ktorý je závislý od skutočnosti či nastane, teda vytváral stav neistoty a preto žalobca nevedel či sa ozaj splní. V tomto prípade odkladacia podmienka nemohol používať, lebo to je mimo dosahu vôle zamestnanca, a keď bol doteraz neúčinný, nenadobudne účinnosť ani v budúcnosti (Dôkaz: č.1a). Tu ide o odkladaciu nemožnú podmienku, pričom neplatnosť sa týka iba jeho podmienenej časti. Dôvod neplatnosti tejto dohody vzťahuje len na časť právneho úkonu, teda nie na celej zmluvy, lebo z povahy, a z okolností za ktorých k nemu došlo, vyplýva, že túto časť možno oddeliť od obsahu pracovnej zmluvy, preto je čiastočná táto neplatnosť. Dôkaz: č. 1a V pracovnej zmluve čl. II. bode 4 je uvedené: Ak zamestnanec bude pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi, neoddeliteľnou súčasťou pracovnej zmluvy je dohoda o dočasnom pridelení. Dôraz je na pojem „Ak“, ktorý vyjadruje podmienku, pokyn (modus). Prejav vôle žalovaného došlo k zmene vplyvom prostriedkov (dohoda), ktoré použil a za okolnosti ktoré nastali počas prepravy zmluvy, preto žalobca konal v omyle vychádzajúcim zo skutočnosti, ktorá bola pre jeho uskutočnenie rozhodujúca keď podpísal pracovnú zmluvu (§ 49a O.z.),a tento omyl vyvolal žalovaný. Z toho dôvodu na splnenie tejto podmienky sa neprehliada, lebo jej splnenie spôsobil zámerne žalovaný, ktorý nemal právo tak urobiť a ktorému je jej splnenie na prospech (§ 36 ods. 4 O.z.). Z toho dôvodu táto dohoda o dočasnom pridelení žalobcu na výkon práce

k užívateľskému zamestnávateľovi bola neplatná. Lesť spočíva v tom, že žalovaný ako zamestnávateľ žalobcu mohol by prideliť svojho zamestnanca najskôr po uplynutí troch mesiacoch odo dňa vzniku pracovného pomeru, lenže žalovaný ako zamestnávateľ svojho zamestnanca žalobcu prideliť skôr ako troch mesiacov na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, ako to aj chcel, preto predstieral, ako keby bol žalobca agentúrny zamestnanec, keby ho prideliť ako agentúra a nie zamestnávateľ (Dôkaz č. Ib). Predstieraný (simulovaný) alebo disimulovaný právny úkon je neplatný za nedovolenosť a obchádzanie zákona. Dôkaz: č. Ib: V pracovnej zmluve čl. II. bode 3 je uvedené: Zamestnávateľ vykonáva aj činnosť agentúry dočasného zamestnávania, a týmto sa so zamestnancom dohodol, že ho môže dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Táto skutočnosť, že žalovaný so svojím úkonom obchádzal zákon a jeho vôľa smeroval k dôsledkom neprípustnosti je možné vyvodiť zo zmyslu a účelu zákonnej úpravy. Účelom jednotlivých ustanovení § 58 ZP je zakotviť všeobecný princíp nediskriminácie dočasne pridelených zamestnancov v oblasti základných pracovných podmienok. Ochranného účelu právnej normy § 58 ZP v prípade, že svojho zamestnanca zapožičiava jeho zamestnávateľ, musí so zamestnancom urobiť písomnú dohodu o jeho dočasnom pridelení. Okrem tejto podmienky zamestnávateľ musí uzavrieť s užívateľským zamestnávateľom písomnú dohodu so všetkými potrebnými náležitosťami upravenými v § 58a ZP. Okrem objektívneho prevádzkového dôvodu sa pre takéto pridelenie stanovuje, že sa môže uskutočniť najskôr po uplynutí troch mesiacov odo dňa vzniku pracovného pomeru. Na rozdiel od dočasného pridelenia agentúrou dočasného zamestnávania, kde ide o zamestnávanie na účel dočasného pridelenia zamestnanca, v tomto prípade zamestnanec uzaviera pracovnú zmluvu na druh práce a miesto výkonu práce, ktorú má vykonávať u zamestnávateľa, teda do pracovného pomeru nevstupuje s cieľom jeho dočasného pridelenia, ale priameho výkonu práce pre zamestnávateľa. Z toho dôvodu žalobca nesúhlasí s právnym názorom uvedenom v rozsudku bode 52 prvej vety, podľa čoho -v danom prípade neobstojí táto argumentácia-, pretože v tomto ustanovení §58a ZP (pokiaľ vôbec existoval písomná dohoda) rozhodovali o osude zamestnanca, takže s tým úkonom má niečo spoločné aj žalobca, prináleží mu a preto možno považovať túto argumentáciu o neplatnosti uzatvorenia dohody za správnu. Na túto relatívnu neplatnosť dovoľá žalobca (§40a OZ), lebo dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi je neplatná pre omyl. Žalobca neprivodil si do omylu sám a preto nesúhlasí s výrokom v rozsudku bode 49 poslednou vetou. Právo dovoľat' sa relatívnej neplatnosti právneho úkonu možno vo všeobecnej 3-ročnej premlčacej dobe (§ 101 O.z.), preto môže s tým súd zaoberať, lebo aj to nebolo premlčané. Nárok na náhradu ujmy smeruje voči žalovanému, lebo on zavinil relatívne neplatný právny úkon (culpa in contrahendo), preto je povinný ju nahradiť § 17 ods. 3 ZP. Neplatnosť právneho úkonu okrem zmarenia právnych účinkov, bol spôsobilý vyvolať aj ďalšie nepriaznivé následky a to je choroba chrbtice žalobcu. Záujem: V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca iba výhodnejšie (§ 1 ods. 6 ZP). V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody (§ 43 ZP), ale táto dohoda nebola výhodná pre žalobcu od začiatku. O okamžitom pridelení mali záujem iba žalovaný a užívateľský zamestnávateľ. Žalovaný nekonal v súlade s kogentnými normami pri úprave zmluvy, požiadavka nebola primeraná s odporúčaním, a takým spôsobom znevýhodnil žalobcu v pracovnoprávnom vzťahu. Pokiaľ by rovnako zaobchádzali so žalobcom ako inými zamestnancami v porovnateľnej situácii, tak k ujme na zdraví ani nedôjde. So žalobcom bolo zaobchádzané rozdielne, menej priaznivo v porovnaní spoluzamestnancami, preto bol diskriminovaný v pracovnoprávnom vzťahu. Použitia taká odlišná právna úprava zákonom povolená nebola, dojednanie takým spôsobom bol nedovolené, preto bol protiprávne. Takže žalovaný vytvoril také podmienky, pri ktorom bol ohrozené zdravie svojho zamestnanca, preto možno považovať tento úkon ako nepoctivé konanie zo strany žalovaného. To je príčinná súvislosť medzi ujmou a realizovaným rizikom. Ak by nebolo bývalo došlo k tejto skutočnosti, nebolo by bývalo došlo ani vzniku ujmy. Aj tá okolnosť viedol k zmene zdravia žalobcu, lebo zákonom nedovoleným úkonom žalovaný oslabil právnu ochranu žalobcu vyplývajúcu z pracovnoprávných vzťahov. Realizácia zákonom predvídaného rizika pri objektívnej zodpovednosti ujmu skutočne spôsobila, preto možno pričítať zodpovednosť za ujmu žalovanému. Niektoré dôkazy už boli vykonané na pojednávaní a súčasťou súdneho spisu, označené sú aj ktoré vyšli najavo počas konania č. Ia, č. Ib, č. 9 -č. 3a, č. 6c, č. 8. Dôkazy: Tieto dôkazy už súčasťou súdneho spisu č.1-9, č. 1 Pracovná zmluva z 30.11.2020, č. Ia V pracovnej zmluve čl. II. bod 4 (modus), č. Ib V pracovnej zmluve čl. II. bod 3 (agentúrna činnosť), č. 2 Dohoda o dočasnom pridelení zamestnanca § 58 ods.5 ZP 30.11.2020, č. 3 Oznamenie o skončení pracovného pomeru § 72 ZP 25.1.2021, č. 3a Dôvod skončenia, ktorý spočíva v osobe zamestnávateľa, č. 3b Potvrdenie o zamestnaní zo dňa 25.1.2021, č. 4 Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu 27.11.2020, č. 5 Potvrdenie o vyšetrení zo dňa 12.1.2021 posudkový lekár, č. 6 Potvrdenie U205044 0 dočasnej pracovnej neschopnosti diel I. Legitimácia poisťenca 13.1.2021, č. 6a diel II. žiadost'

o nemocenské 13.1.2021, č. 6b diel IIa. žiadosť o náhradu príjmu pri PN, doruč., č. 6c Vyjadrenie L. zo dňa 10.6.2024 čl. I.ods.2, č. 6d diel IV. hlásenie o práceschopnosti od 25.1.2021 doruč., č. 6e Lekársky poukaz potvrdenie o diagnózy žiadanka na preradenie 21.1.2021, č. 7 Oznámenie o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie 26.1.2021 č. 7a Rozhodnutie o hmotnej núdzi 1.9.2021, č. 7b Potvrdenie o evidencii uchádzača z úrad práce 20.9.2024, č. 7c Potvrdenie o nezamestnanosti 18.2.2025, č. 7d Doklad o daňovom priznaní rok 2024, potvrdenie o príjmoch 3ks z roku 2023 a z roku 2024, č. 8 Vyjadrenie právneho zástupcu žalovaného na pojednávaní v bode 23 tretia veta (skutkový stav), č. 9 Neplatnosť právneho úkonu o pridelení. Hmotnoprávna námietka: Žalobca žiada súdu, aby pri rozhodovaní o nároku na náhradu trov konania zohľadňoval špecifické potreby žalobcu vyplývajúceho z jeho sociálneho postavenia s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu. Žalobca je dlhodobo nezamestnaný odo dňa 13.12.2023 do dnešného dňa, má to aj preukázanú súdu, (č.7b Potvrdenie o ev. uchádzača 20.09.2024-súčasťou súdneho spisu, priloží č.7c Potv. o nezamest. 18.2.2025), celý rok iba tri dni bol zamestnaný. Nie zo svojej viny je tak dlhodobo nezamestnaný. Preto nemá prostriedky z čoho uhradiť trovy konania protistrane. Celový príjem žalobcu bol 295 eur v roku 2024 daňový preplatok a jeho plat. Okrem toho nemal žiadny príjem dlhodobo, slabé sociálne pomery preukazuje súdu priložením č. 7d dokladmi z daňového priznania a potvrdením o príjmoch z roku 2023 a 2024.

Žalobca nie je schopný uhradiť trovy konania protistrane, lebo existujú dôvody hodné z osobitného zreteľa to jeho sociálne pomery, a z toho dôvodu žiada žalobca aby súd nepriznal protistrane náhradu trov konania. Žalobca je fyzická osoba, a žalovaný je právnická osoba prihliadnutím na moderačné právo. Odkaz (rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3M Cdo 5/2006). Žalobca je ochotný uzavrieť zmluvu so žalovaným, ak ponúkne prijateľnú dohodu. Závažnosť: Z obsahu žaloby a zo všetkých úkonov žalobcu vyplýva, že na základe zásahu do jeho zdravia uplatňuje nárok na náhradu ujmy, to aj preto, lebo právo na ochranu zdravia najvýznamnejšia stránka a zložka ochrany osobnosti. Pre žalobcu je svoje zdravie je najdôležitejšia, pretože má bezprostredný dopad na kvalitu jej života. Žalobca má právo na ochranu zdravia. Táto choroba vznikla v práci, ktorá sa týka dôležitého orgánu, chrbtice, to dokazujú lekárske nálezy č.6. Táto ochorenie v súčasnosti úplne vyliečiteľné nie je, liečba sa zameriava na zmiernenie bolesti a na pôsobenie proti zápalovému procesu. Vzniknutú ujmu v osobnostnej sfére žalobca vzhľadom na povahu pôsobenia nepriaznivého stavu pociťuje a prežíva ako závažnú, lebo obnovenie pôvodného stavu zdravie úplne nie je možné. Žalovaný zasahoval do práva na ochranu zdravia žalobcu a tento zásah bol spôsobilý vyvolať nepriaznivých následkov a túto nemajetkovú ujmu. Ochorenie žalobcu objavilo pri plnení pracovných úloh a v priamej súvislosti s ním, preto žalovaný zodpovedný za vzniknutú ujmu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z predpisov. Žalobca žiada náhradu nemajetkovej ujmy v priamej súvislosti s poškodením chrbtice. Ospravedlnenie ako morálne zadostučinenie v tomto prípade by nebolo postačujúce, lebo ujma na zdraví je nenapraviteľná, poškodené zdravie nie je možné uviesť do predošlého stavu. Žalobca preto žiada peňažné zadostučinenie na vyváženie a zmiernenie nemajetkovej ujmy vzniknutej na jeho zdravie, a z toho dôvodu odhaduje výšku peňažnú náhradu v takom miere, lebo táto choroba ovplyvňuje kvalitu jeho života dlhodobo. Peňažná náhrada slúžilo by na kompenzáciu prežívaného utrpenia a obmedzenie v živote v dôsledku zhoršenia zdravotného stavu. Určenie právnej skutočnosti: V tomto konkrétnom prípade viac skutočností spolupôsobilo pri vzniku ujmy, ale pôvodná skutočnosť je tou skutočnosťou, bez ktorej by nedošlo ku škodlivému následku. Existuje príčinná súvislosť medzi tými, lebo postupne nastupujúcich príčin a následkov bol vo vzťahu k vzniku ujmy natoľko prepojený, že už z pôsobenia prvotnej príčiny možno vyvodit' vecnú súvislosť so vznikom škodlivému následku (dôkaz č.2). Z toho dôvodu je potrebné určiť, že dočasné pridelenie zamestnanca bol neplatným právnym l úkonom a bol neoprávnene zasiahnuté do práva na ochranu osobnosti žalobcu -odkaz(R. ÚS sp.zn.547/2013).Preto je iniciovaný návrh, aby sa rozhodlo o určení právnej skutočnosti, lebo určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu ZP, O.z.. Naliehavosť právneho záujmu na určení neplatnosti právneho úkonu a neoprávnene zasiahnutie do ochrany zdravia spočíva v tom, že žalovaný popiera existenciu práva žalobcu na plnenie a tento nárok neuznáva, uzavrieť zmluvu nechce, teda je tu stav, že právny vzťah medzi účastníkmi konania je sporný. (Ro NS ČR z 18.6.2007 sp. zn. 1 Cdo 91/2006) Súvislosť medzi tými dôkazmi, ktoré vyšli najavo počas konania, a ktoré už boli vykonané na pojednávaní významným spôsobom prispievajú k tomu aby bolo vyhovené v tomto spore žalobcovi. Žalobca navrhuje, aby súd nepriznal žalovanému voči žalobcovi náhradu trov konania vo výške 100% podľa § 257 CSP. Ďalej navrhuje určenie neplatnosti dohodu o dočasnom pridelení zo dňa 30.11.2020 a vyslovenie neplatnosti právneho úkonu o pridelení žalobcu na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi zo dňa 1.12.2020. Žiada, aby súd určil, že žalovaný takým určitým spôsobom neoprávnene zasiahlo do osobnostnej sféry žalobcu chránenej ustanovením § 11 O.z. Na základe týchto skutočností a predložených dôkazov ktoré zakladajú nárok na

náhrady nemajetkovej ujmy pri zásahu do práva na ochranu osobnosti navrhuje, aby súd vyhovel tejto žalobe. Žiada, aby súd priznal rozhodnutím spravodlivé zadosťučinenie za utrpenú ujmu z toho vážneho dôvodu a súčasne určil výšku náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti pri čom vznikla. Na základe uvedeného navrhol, aby odvolací súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi titulom náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch primerané zadosťučinenie sumu 4.500 eur do 3 dní a nahradiť všetky trovy konania a náklady vzniknuté v súvislosti s týmto súdnym konaním v rovnakej lehote.

K vyjadreniu žalovaného k odvolaniu žalobcu sa žalobca nevyjadril.

5. Žalovaný k podaniu žalobcu z 25.1.2025 (doručenému súdu prvej inštancie dňa 18.3.2025) uviedol, že žalobca vo svojej odvolacej replike nad rámec doposiaľ uvádzaných skutkových tvrdení a odvolacích dôvodov tieto rozširuje o ďalšie ustanovenia, ktoré podľa svojho názoru považuje sa relevantné a na daný prípad aplikovateľné. S týmito jeho tvrdeniami sa žalovaný nestotožňuje, nakoľko boli ním jednak účinne popreté a vyvrátené relevantnými dôkazmi, žalobca ich prezentuje oneskorene, a taktiež preto, lebo ním vyvodzované skutkové závery nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní. Neakceptovanie ním správnych záverov súdu prvej inštancie v ním napadnutom rozsudku nerobí tento rozsudok nespravodlivým alebo vadným. Rovnako ani uvádzanie rozsiahlych tvrdení bez relevantných dôkazov a bez akejkoľvek vzájomnej súvislosti nerobí subjektívny názor žalobcu správnym. Citoval § 365 odsek 3 CSP s tým, že žalobcom uvádzané dôvody a dôkazy v jeho odvolacej replike boli jednoznačne prednesené po uplynutí lehoty na podanie odvolania, a navyše sú aj bez akejkoľvek relevancie pre prejednávaný prípad, žalovaný ich považuje za neprípustné, a navrhuje, aby im odvolací súd neprikladal žiadnu váhu. Z hľadiska právnej istoty sa k nim však v krátkosti vyjadrí, pričom svoje vyjadrenie bude skutočne limitovať iba na najpodstatnejšie argumenty.

Popiera skutkové tvrdenia žalobcu, podľa ktorých žalovaný údajne nerešpektoval ústavné právo žalobcu na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a ochranu zdravia pri práci. Žalobca v celom konaní neprezentoval jeden jediný relevantný dôkaz na preukázanie týchto jeho závažných tvrdení, pričom žalovaným predložené dôkazy a skutkové tvrdenia tieto jeho argumenty jednoznačne vyvrátili. Popiera dezinterpretáciu žalobcu ohľadom skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe je právo tak zamestnávateľa, ako aj zamestnanca, pričom uvedenie akéhokoľvek dôvodu je prenechané ich dobrovoľnej vôli. Uvedenie, resp. neuvedenie dôvodu nepredstavuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Popiera prekrúcanie jeho skutkových tvrdení počas pojednávania, ako ich uvádza žalobca. Žiadnym spôsobom žalovaný nepriznal akékoľvek ohrozenie žalobcu alebo jeho zdravia, a taktiež nepriznal žiadne vystavenie rizikovému faktoru, ako si to domýšľa žalobca. Tieto žalobcom uvádzané vymyslené skutkové tvrdenia hraničia až s absurditami. Žalovaným predloženými dôkazmi žalovaný jednoznačne preukázal, že došlo k dodržaniu všetkých bezpečnostných predpisov a ustanovení, ako aj to, že žalobca sa zúčastnil školenia o BOZP a bol riadne poučený. Rovnako popiera žalobcom uvádzané skutkové tvrdenia, že by vyplácaním náhrady príjmu uznal príčinnú súvislosť medzi údajným poškodením jeho chrbtice (ktoré tvrdenie žalobcu do dnešného dňa spochybňuje, nakoľko pri údajnej bolesti chrbtice nebude nikto žiadať o preradenie na prácu ako vodič vysokozdvížneho vozíka, ktorá práca je sedavá, a oveľa náročnejšia na chrbticu) a plnením jeho pracovných úloh. Žalovaný sa nazdáva, že sa tu jedná o nepochopenie zákonných povinností žalovaného zo strany žalobcu, ktorý do nich následne interpretuje také skutočnosti, ktoré jeho subjektívnemu zmýšľaniu vyhovujú. Sám tým však pritom dokazuje, že žalovaný dodržal všetky príslušné zákonné ustanovenia. Podľa § 7 odsek 1 a 2 zákona 462/2003 Z.z. náhradu príjmu poskytuje zamestnávateľ. Náhrada príjmu sa poskytuje za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Popiera skutkové tvrdenia žalobcu, že by na ním uvádzanom pracovisku neboli dodržiavané ustanovenia BOZP, alebo že by tam vôbec dochádzalo k ohrozeniu zdravia zamestnancov. Jedná sa opäť o ničím nepodložené tvrdenia žalobcu, ktoré sú spôsobilé naplniť skutkovú podstatu poškodenia dobrého mena a ohovárania. Vyzýva ho preto opäť a naposledy, aby od takéhoto konania upustil. Žalobca si aj naďalej mylí ustanovenia § 58 a § 58a ZP, hoci mu bol rozdiel medzi nimi opakovane vysvetlený nielen žalovaným, ale aj súdom. Vnútorný rozpor v tvrdeniach žalobcu je evidentný aj zo skutočnosti, keď na jednej strane tvrdí, že sa riadne zúčastnil školenia, na druhej strane však tvrdí, že nebol riadne zaškolený. Žalobca si upravuje realitu podľa vlastných subjektívnych predstáv, a následne si z takto pokrivenej reality odvodzuje pre neho vyhovujúce závery. Žalovaný zdôraznil, že neporušil žiadnu zásadu rovnakého zaobchádzania, a rovnako neopomenul žiadne povinnosti vo vzťahu k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Nezodpovedá preto za subjektívny pocit ujmy, ako to prezentuje žalobca bez jediného rukolapného dôkazu. Žalovaný má odôvodnené pochybnosti, či žalobca rozumie

svojej argumentácii uvedenej v článku IV. svojej odvolacej repliky. Je evidentné, že hoci bol žalobcovi opakovane vysvetlený rozdiel medzi ustanovením § 58a ZP, ktorú právna teória nazýva aj „právne požičiavanie zamestnancov“ a ust. § 58 ZP, ktorú právna teória nazýva aj „agentúrne zamestnávanie“, tak si toto vysvetlenie nevzal k srdcu, a naďalej si ich myli. Žalovaný popiera preto ako celok argumentáciu žalobcu uvádzanú v článku IV. jeho odvolacej repliky, rovnako ako popiera ním uvádzané skutkové tvrdenia, že mal použiť lesť alebo úskok za účelom jeho zamestnania. Žalovaný dodržal všetky zákonné ustanovenia, a dodržiava ich aj naďalej, pretože aj toho času pôsobí jeho spoločnosť okrem iného ako agentúra dočasného zamestnávania. Konanie žalovaného je transparentné, zákonné, dodržiava všetky predpisy, a rovnako je presvedčený, že všetky predpisy dodržiavajú aj užívateľskí zamestnávateľia, s ktorými spolupracuje. Argumentáciu súdu prvej inštancie v žalobcom napadnutom rozsudku považuje za správnu, logickú, založenú na relevantných zákonných ustanoveniach, ktoré súd prvej inštancie navyše veľmi zrozumiteľne dopĺňa vlastným myšlienkovým pochodom a vysvetleniami. Uvádzanie pokrivených účelových tvrdení zo strany žalobcu nie je spôsobilé vyvrátiť argumentáciu súdu prvej inštancie, a to ani vtedy, ak je o správnosti týchto subjektívnych pokrivených tvrdení žalobca presvedčený. Popiera skutkové tvrdenia uvádzané žalovaným v článku V. jeho odvolania, nakoľko tieto nemajú oporu vo vykonanom dokazovaní. Dodržal všetky zákonné predpisy ohľadom uzatvorenia pracovnej zmluvy, a nemôže zodpovedať za žalobcove subjektívne (a nesprávne) dojmy, ktoré v tejto súvislosti uvádza. Nedošlo k žiadnej diskriminácii žalobcu, takisto nebolo ohrozené zdravie žalobcu, a rovnako neexistuje žiadna údajná príčinná súvislosť medzi nejakou ujmom a realizovaným rizikom, ako sa to snaží navodiť žalobca.

Namieta žalobcovu žiadosť, aby vo veci konajúci súd pri nároku o náhradu trov konania zohľadňoval jeho sociálne postavenie. Ako to žalovaný uviedol už vo svojom vyjadrení k jeho odvolaniu, je presvedčený, že sa jedná o účelovú žalobu podanú zo zistného motívu, aby si ňou vylepšil svoju finančnú situáciu, a nie preto, že by v minulosti došlo zo strany žalovaného k akémukoľvek zásahu do jeho osobnosti, nebudaj až porušeniu predpisov BOZP. Zistný motív žalobcu vylučuje uplatnenie dôvodov hodných osobitného zreteľa, rovnako ako neschopnosť žalobcu nájsť si stabilné zamestnanie v regióne s nedostatkom pracovnej sily. Žalobcom uvádzané dôkazy súd prvej inštancie vyhodnotil jednak jednotlivo, ako aj vo vzájomnej súvislosti, a aj v súvislosti so skutkovými tvrdeniami žalovaného a ním predloženými dôkazmi. Na základe tohto hodnotenia dôkazov následne dospel súd prvej inštancie k záverom, ktoré nepotvrdzujú žalobcom tvrdené skutkové okolnosti. To však neznamená, že tieto závery súdu nie sú správne. Ostatné žalobcom tvrdené skutkové okolnosti sú iba v rovine hypotetických úvah a nie sú podložené žiadnymi relevantnými dôkazmi. Na základe toho ich súd prvej inštancie správne vyhodnotil ako nespôsobilé na privodenie iného rozhodnutia, s čím sa žalovaný v plnej miere stotožňuje. Navrhol napadnutý rozsudok ako vecne správny potvrdiť. Zároveň navrhol, aby odvolací súd priznal žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100%.

6. Napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie bol vyhlásený na pojednávaní dňa 10.12.2024, žalobca nevyčkal na doručenie písomného vyhotovenia uvedeného rozsudku (ktoré mu bolo doručené 20.1.2025) a podal už dňa 18.12.2024 odvolanie voči uvedenému rozsudku (viď 2. bod tohto rozsudku odvolacieho súdu). Potom čo bolo žalobcovi doručené vyjadrenie žalovaného k odvolaniu (viď 3. bod tohto rozsudku odvolacieho súdu) dňa 12.3.2025 so sprievodným listom súdu prvej inštancie (z 28.2.2025), v ktorom bolo uvedené, že sa môže k nemu písomne vyjadriť do 10 dní, podal žalobca dňa 17.3.2025 na pošte podanie zo dňa 25.1.2025 zn. „Odvolanie § 355 CSP“, adresované súdu prvej inštancie, ktorému bolo podanie doručené dňa 18.3.2025, v ktorom žalobca čiastočne zopakoval obsah už podaného odvolania a uviedol, že mu bol dňa 20.1.2025 doručený písomne vyhotovený rozsudok a po oboznámení sa s obsahom rozhodnutia rozširuje a dopĺňa odvolanie z 25.1.2025. (viď 4. bod tohto rozsudku odvolacieho súdu).

Podľa § 386 CSP odvolací súd odmietne odvolanie, ak a) bolo podané oneskorene, b) bolo podané neoprávnenou osobou, c) smeruje proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je odvolanie prípustné, alebo d) nemá náležitosti podľa § 363, ak pre vady odvolania nemožno v odvolacom konaní pokračovať.

Odvolací súd je názoru, že podanie žalobcu zo dňa 25.1.2025 zn. „Odvolanie § 355 CSP“, podané dňa 17.3.2025 žalobcom na pošte, adresované súdu prvej inštancie (ktorému bolo podanie doručené dňa 18.3.2025), je podľa názvu i obsahu (druhým) odvolaním žalobcu a keďže bolo podané po uplynutí odvolacej lehoty (ktorá plynula od 21.1.2025 do 4.2.2025), odvolací súd uvedené druhé odvolanie podľa § 386 písm. a/ CSP odmietol ako oneskorene podané. (I. výrok tohto rozsudku odvolacieho súdu)

7. Krajský súd v Trnave ako súd odvolací (§ 34 ods. 1 CSP), po zistení, že /prvé/ odvolanie žalobcu bolo podané včas (§ 362 ods. 1 CSP), stranou, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359

CSP), proti rozsudku súdu prvej inštancie, proti ktorému zákon odvolanie pripúšťa (§ 355 ods. 1 CSP), po skonštatovaní, že podané odvolanie má zákonné náležitosti (§ 127 a § 363 CSP) a že odvolateľ použil zákonom prípustné odvolacie dôvody (§ 365 ods. 1 písm. e/, f/ a h/ CSP), preskúmal napadnuté rozhodnutie v medziach daných rozsahom (§ 379 CSP) a dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), s prihliadnutím ex offio na prípadné vady týkajúce sa procesných podmienok (§ 380 ods. 2 CSP), súc pritom viazaný skutkovým stavom ako ho zistil súd prvej inštancie (§ 383 CSP), postupom bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a contrario), keď miesto a čas verejného vyhlásenia rozsudku bolo oznámené na úradnej tabuli a na webovej stránke odvolacieho súdu minimálne 5 dní pred jeho vyhlásením (§ 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie je vecne správny a je dôvodné ho potvrdiť.

8. Predmetom konania na súde prvej inštancie bola náhrada nemajetkovej ujmy v peniazoch v sume 4.500 eur, ktorú ujmu mal žalobca utpieť v príčinnej súvislosti so skončením pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa v skúšobnej dobe, ktoré považuje žalobca za neplatné. Súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom I. žalobu zamietol, II. žalovanému priznal nárok na náhradu trov konania proti žalobcovi v plnom rozsahu. Predmetom prieskumu odvolacieho súdu bola správnosť postupu súdu prvej inštancie a napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie v celom jeho rozsahu.

9. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie odvolací súd konštatuje, že rozsudok zodpovedá požiadavkám kladeným na odôvodnenie rozhodnutí v zmysle § 220 ods. 2 CSP. Súd prvej inštancie v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol rozhodujúci skutkový stav, primeraným spôsobom opísal priebeh konania, stanoviská procesných strán v prejednávanej spore, výsledky vykonaného dokazovania a citoval právne predpisy, ktoré aplikoval na prejednaný spor a z ktorých vyvodil svoje právne závery. Zistenia súdu prvej inštancie majú vecné i logické zakotvenie vo vykonaných dôkazoch a prijaté skutkové a právne závery sú odôvodnené zrozumiteľne a v súlade s ustálenou súdnou praxou, pri súčasnom zohľadnení ochrany subjektívneho práva oboch sporových strán, ich rovnosti v uplatnení práv, ochrany ich oprávnenej dôvery v právo, ako i predvídateľnosti súdneho rozhodnutia. Odvolací súd nemal (napriek opačnému názoru odvolateľa) dôvod nesúhlasiť s argumentáciou použitou súdom prvej inštancie na podporu ním zvoleného spôsobu rozhodnutia (tak ako táto - rozumej argumentácia - vyplýva z odôvodnenia napadnutého rozsudku). U dôvodov predostretých súdom prvej inštancie dostatočne jasne a i objektívne presvedčivo by tak zásadne postačovalo i len konštatovať ich správnosť a odvolať sa na ne (prvá časť ust. § 387 ods. 2 CSP), odvolací súd však aj v tejto konkrétnej veci musí učiniť zadosť tiež povinnosti vyporiadať sa s podstatnými tvrdeniami uvedenými v odvolaní (§ 387 ods. 3 veta druhá CSP) a preto, ale aj pre celkovú úplnosť nad rámec už uvedeného súdom prvej inštancie dopĺňa (§ 387 ods. 2 CSP in fine) nasledovné:

10. V prvom rade bolo potrebné sa zaoberať návrhom žalobcu na pripustenie zmeny žaloby jej rozšírením (pôvodne žalobca požadoval iba náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch v sume 4.500 eur, v odvolaní podanom na poštovú prepravu dňa 17.3.2025, doručenom súdu prvej inštancie dňa 18.3.2025, však žiadal určiť aj neplatnosť dohody o dočasnom pridelení zo dňa 30.11.2020, vysloviť neplatnosť právneho úkonu o pridelení žalobcu na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi zo dňa 1.12.2020, a určiť, že žalovaný takým určitým spôsobom neoprávnene zasiahol do osobnostnej sféry žalobcu chránenej ustanovením § 11 O.z.), ktorý návrh žalobca podal až v odvolacom konaní. Podľa § 139 CSP žalobca môže počas konania so súhlasom súdu meniť žalobu. Podľa § 140 ods. 1 až 3 CSP: (1) Zmena žaloby je návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo alebo sa uplatňuje iné právo. (2) Zmenou žaloby je i podstatná zmena alebo doplnenie rozhodujúcich skutočností tvrdných v žalobe. (3) Za zmenu žaloby sa nepovažuje úkon žalobcu, ktorým mení uplatnený nárok, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu. Podľa § 143 ods. 1 až 3 CSP: (1) Súd nepripustí zmenu žaloby, ak by výsledky doterajšieho konania nemohli byť podkladom na konanie o zmenenej žalobe. (2) Súd nepripustí zmenu žaloby ani vtedy, ak by na konanie o zmenenej žalobe bol vecne alebo kauzálny príslušný iný súd. (3) Ak súd nepripustí zmenu žaloby, pokračuje v konaní o pôvodnej žalobe. Podľa § 371 CSP žalobu nemožno v odvolacom konaní meniť. Zmenou žaloby je v zmysle § 140 CSP rozšírenie uplatneného práva, uplatnenie iného práva a podstatná zmena alebo doplnenie rozhodujúcich skutočností, tvrdných v žalobe. Nová úprava sporového procesu zmenu žaloby v odvolacom konaní nepripúšťa, keďže vec sa nachádza v opravnom konaní, cieľom

a úlohou ktorého je prieskum rozhodnutia a konania, ktoré rozhodnutiu predchádzalo, ide teda o preskúmanie správnosti postupu a rozhodnutia v konaní o predmete tak, ako bol vymedzený v čase vydania napadnutého rozhodnutia. Umožnenie zmeny žaloby v tomto štádiu by malo za následok zrušenie rozhodnutia a vrátenie veci na opätovné prejednanie súdu prvej inštancie, keď takýto postup by odporoval základnému účelu civilného sporového konania, ktorým je poskytnutie rýchlej, efektívnej a spravodlivej ochrany ohrozeným a porušeným právam za súčasnej vysokej miery zodpovednosti strán sporu za výsledok konania. Zmenou žaloby teda nie je zmena právneho dôvodu bez zmeny skutkových tvrdení; právne posúdenie je vecou súdu.

Odvolací súd nepripustil žalobcom navrhovanú zmenu žaloby jej rozšírením z dôvodu uvedeného v § 371 CSP t. j., že žalobu nemožno v odvolacom konaní meniť. (II. výrok rozsudku odvolacieho súdu)

11. Odvolateľ namietal, že rozsudok bol vyhlásený hneď po skončení pojednávania, súd ho nedoručoval do vlastných rúk žalobcu od jeho vyhlásenia na pojednávaní. Na požiadanie súd doručil žalobcovi do vlastných rúk po skončení pojednávania o 9.43 hod. dňa 10.12.2024 zápisnicu z pojednávania, adresát potvrdil prijatie písomnosti na potvrdení o doručení písomnosti, zápisnica nie je podpísaná.

Podľa § 219 ods. 2 CSP rozsudok sa vyhlasuje spravidla hneď po skončení pojednávania, ktoré vyhláseniu predchádzalo. Ak to nie je možné, súd na vyhlásenie rozsudku odročí pojednávanie najdlhšie na 30 dní; v takom prípade súd doručí rozsudok prítomným stranám na pojednávaní, na ktorom bol rozsudok vyhlásený; neprítomným stranám ho odošle najneskôr do troch dní. Ustanovenia o odročení pojednávania sa v tomto prípade nepoužijú.

Podľa § 223 ods. 3 CSP rozsudok sa vyhotoví a odošle do 30 dní odo dňa jeho vyhlásenia, ak predseda súdu zo závažných dôvodov nerozhodne inak.

V predmetnej veci bol rozsudok vyhlásený hneď po skončení pojednávania dňa 10.12.2024, ktoré jeho vyhláseniu predchádzalo. Nešlo teda o prípad odročeného pojednávania iba za účelom vyhlásenia rozsudku, v ktorom prípade sa doručuje rozsudok stranám prítomným na pojednávaní, na ktorom bol rozsudok vyhlásený. Nebolo preto povinnosťou súdu prvej inštancie vyhlásený rozsudok v jeho písomnom vyhotovení doručiť do vlastných rúk žalobcu hneď po skončení daného pojednávania, ale súd prvej inštancie bol povinný ho v zmysle § 223 ods. 3 CSP vyhotoviť a odoslať do 30 dní odo dňa jeho vyhlásenia, keďže predseda súdu nerozhodol inak, preto bola nedôvodnou námietka odvolateľa, že mu súd rozsudok nedoručil do vlastných rúk po jeho vyhlásenia na danom pojednávaní.

Podľa § 99 ods. 2 CSP ak strana požiadala súd o kópiu zápisnice, súd ju vydá bezodkladne. Podrobnosti ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo spravodlivosti.

Podľa § 55 ods. 1 a 2 vyhlášky MS SR č. 543/2005 Z.z. o Spravovacom a kancelárskom poriadku pre okresné sudy, krajské sudy, Špecializovaný trestný súd a vojenské sudy, v znení neskorších predpisov: (1) Ak bola zápisnica o súdnom pojednávaní vyhotovená a účastník konania alebo strana v konaní požiadala o jej kópiu, súd mu ju vydá bezodkladne po jej spracovaní technickými prostriedkami bezodplatne; ustanovenia osobitného predpisu tým nie sú dotknuté. Ustanovenie § 195 ods. 7 sa použije primerane. (2) Vydávanie odpisov zápisnice je spolplatnené podľa osobitného predpisu.

Ak bola zápisnica o súdnom pojednávaní vyhotovená a účastník konania alebo strana v konaní požiadala o jej kópiu, súd mu/jej ju vydá bezodkladne po jej spracovaní technickými prostriedkami bezodplatne. Čiže nárok na bezplatnú kópiu zápisnice vzniká po pojednávaní alebo po inom úkone súdu, pri ktorom sa zápisnica spisuje, a ak je potrebné ju prepísať, tak v prípade, ak o ňu strana požiadala pred alebo v priebehu úkonu, tak ihneď po jej prepísaní, a to bez ohľadu na formu jej doručenia žiadateľovi.

Pokiaľ ide o námietku, že žalobcovi bola po pojednávaní odovzdaná nepodpísaná zápisnica, táto námietka je taktiež nedôvodnou, nakoľko odvolateľovi bola po pojednávaní na základe jeho žiadosti na tzv. domácu doručenkou doručená bezodplatne kópia zápisnice o pojednávaní vyhotovená technickými prostriedkami, pričom originál Zápisnice o pojednávaní dňa 10.12.2024 sa nachádza v spise na č. I. 89-93, je riadne podpísaný sudkyňou i asistentkou.

12. Odvolateľ tiež v odvolaní namietal, že ho súd nevyzval na späťvzatie žaloby z dôvodu, že žaloba je zjavne nedôvodná podľa § 138 CSP, súd na pojednávaní oznámil stranám, že žaloba sa javí byť nedôvodná, súd sa pokúsil o vyriešenie sporu zmiernom podľa §179 CSP s prihliadnutím na povahu konania. Podľa názoru žalobcu okolnosti, za ktorých sa došlo k porušeniu práva odôvodňujú žalobu.

Táto námietka odvolateľa je podľa názoru odvolacieho súdu zmätočnou, nakoľko na jednej strane odvolateľ vyčíta súdu, že ho nevyzval na späťvzatie žaloby, na druhej strane odvolateľ/žalobca doposiaľ nepristúpil k späťvzatiu žaloby napriek tomu, že mu súd na pojednávaní dňa 10.12.2024 uviedol, že po predbežnom právnom posúdení sa žaloba javí byť nedôvodnou a tiež odvolateľ doposiaľ zotrváva na stanovisku, že žaloba je dôvodná, zjavne z ktorého dôvodu podal aj odvolanie proti rozsudku

o zamietnutí žaloby. Odhliadnuc od uvedeného neuvedenie predbežného právneho posúdenia veci (pred pojednávaním) nemožno považovať za procesný postup, ktorým by sa strane znemožňovalo uskutočnenie jej procesného práva v takej miere, že by došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces. Túto odvoláciu námietku tak nebolo možné považovať za dôvodnú.

13. Odvolateľ ďalej namietal, že súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 365 CSP), nehodnotil všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti, dokazovanie nevykonal pri všetkých sporných tvrdeniach strán (§ 191 CSP). Žalobca sa nevzdal svojho nároku, napriek tomu súd zamietol žalobu na návrh žalovaného (§ 286 CSP). Žalobca ako uvádza v žalobe čl. II, pred uzavretím pracovnej zmluvy žalobca bol zdravý, na chrbticu si nesťažoval, nemal žiadne bolesti. Potvrzuje to aj lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu E. F. G., všeobecnej lekárky v Sokolovciach zo dňa 27.11.2020, že je spôsobilý na výkon posudzovanej práce, ako manipulačný pracovník, čo sa týka faktory práce a pracovného prostredia je fyzická záťaž označená ako 2. kategória práce. Odo dňa 12.1.2021 do 24.1.2021 žalobca bol práceneschopný, diagnóza 54.6 chrbtica, potvrdenie o práceneschopnosti vystavila E. H. I. praktická lekárka pre dospelých. Táto choroba žalobcu vznikla pri práci, keď si vykonal svoju robotu zdvíhanie bremien, pravdepodobne ju spôsobila nadmerná fyzická záťaž. Žalobca dodržiaval BOZP. Podstatná vec žaloby, čo je uvedené aj v žalobe v článku II. a v článku IIa., s ktorou sa súd nezaoberal dostatočne, a nevzal do úvahy nasledujúce dôkazy, ktoré boli skoršie prednesené, ku ktorým bolo aj vyjadrené stanovisko žalobcu na pojednávaní. Dôkazy: Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu 27.11.2020, Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti z 13.1.2021 číslo dokumentu U205044 diel I. A) Legitimácia poisťovňa, diel IV. hlásenie o práceneschopnosti od 25.01.2021. Žalobca ako uvádza podrobne v žalobe čl. IIa. - žalovaný neposkytol dostatočnú ochranu v súvislosti pracovnými podmienkami, nedával pozor na to, aby boli vytvorené priaznivé pracovné podmienky, najmä ochrana zdravia pri práci. Nebol zabezpečený dostatočný zácvik zamestnanca o správnej manipulácii s bremenom a žalovaný nechal aby fyzická námaha bola nadmerná, vnútené tempo pri práci, ktoré zamestnanec nemôže meniť. Zo strany žalovaného nebol dodržiavaný voči žalobcovi Zákon o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej je riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov, a na predchádzanie tomuto riziku (č. 281/2006 Z.z.). Keby bol dodržiavaný tento zákon, tak by k ujme na zdraví ani nedošlo. Žalovaný so svojím opomenutím, protiprávnym konaním konal aj v rozpore dobrými mravmi, preto je zodpovedný za vzniknutú ujmu žalobcu. Žalovaný toto tvrdenie žalobcu nijakým spôsobom nevyvrátil účinne ani nepreukázal opak. Domnienka § 192 CSP túto skutočnosť ako dôkaz má súd za preukázanú, lebo v konaní nevyšiel najavo opak. Podľa názoru žalobcu je preukázané, že žalovaný bol pôvodcom neoprávneného zásahu do ochrany osobnosti žalobcu, dôkazom na to je Pracovná zmluva. Je preukázané, že protiprávne konanie žalovaného ako neoprávnený postih do základných ľudských práv žalobcu je v priamej príčinnej súvislosti s týmto zásahom, s ktorým vznikla žalobcovi ujma na jeho osobnostných právach. Dôkazom je potvrdenie od lekára, že zamestnanec ochorel na chrbticu v práci. Keby bol dodržaný zákon zo strany žalovaného, ktorý chráni zdravie zamestnanca, najmä chrbticu, tak k poruche zdravia ani nedošlo. Škoda respektíve ujma je spôsobená právnickou osobou, keď bola spôsobená pri ich činnosti tými, ktorých na túto činnosť použili. Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, respektíve za ujmu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa konajúci v jeho mene. Žalovaný bol pôvodcom neoprávneného zásahu do ochrany osobnosti žalobcu, a priamej súvislosti s týmto zásahom vznikla žalobcovi ujma na jeho osobnostných právach. Preto žalobca túto ujmu, ktorú prežíval ako fyzická osoba vzhľadom na okolnosti považuje za ujmu značnú. Preto sa žiada peňažné zadosťučinenie na vyváženú a zmiernenú nemajetkovú ujmu vzniknutú na osobnosti žalobcu. Dôvodom prečo nebolo postačujúce morálne zadosťučinenie je to, že žalobca by nepracoval u žalovaného, aj keby ho prijímal späť do práce, lebo má obavy, že tam by bola naďalej ohrozená jeho fyzická telesná integrita a ochrana osobnosti pri práci.

Odvolací súd k uvedeným námietkam uvádza, že v prevažnej miere žalobca opakuje svoje tvrdenia zo žaloby, s ktorými sa súd prvej inštancie vysporiadal v napadnutom rozsudku, odvolateľ nereaguje v odvolaní na argumentáciu súdu, opakuje v odvolaní v čom podľa neho žalovaný konal protiprávne, čo považuje za rozporné s dobrými mravmi a vyvodzuje z toho zodpovednosť žalovaného za žalobcom tvrdú ujmu, za neoprávnený zásah do ochrany osobnosti žalobcu, považuje za preukázané potvrdením od lekára, že ochorel na chrbticu v práci. Odvolací súd považuje jeho námietky za nedôvodné, stotožňuje sa so záverom súdu prvej inštancie, že žalobca nepreukázal žiadnym spôsobom, že by sa žalovaný dopustil akéhokoľvek neoprávneného zásahu od jeho osobnostných práv, ktorým neoprávneným zásahom nemohlo byť skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, pretože jeho

neplatnosti sa nedomáhal žalobca v zákonnej prekluzívnej lehote, nedodržanie ktorej nemožno úspešne obísť inou žalobou na náhradu nemajetkovej ujmy, ku ktorej malo dôjsť v priamej príčinnej súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, neplatnosti ktorej sa nedovolal žalobca včas podanou žalobou. Rovnako ako súd prvej inštancie považoval aj odvolací súd vykonaným dokazovaním za preukázané, že medzi stranami sporu vznikol dňa 1.12.2020 pracovný pomer na dobu neurčitú so skúšobnou dobou v trvaní 3 mesiace na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 30.11.2020, na základe ktorej mal žalobca nastúpiť do zamestnania u žalovaného na pracovnú pozíciu manipulanta. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj ustanovenie o tom, že zamestnávateľ vykonáva činnosť agentúry dočasného zamestnávania, že sa dohodol so zamestnancom, že ho môže dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. V deň uzatvorenia pracovnej zmluvy (a nie až v deň nástupu do práce) uzatvorili strany sporu aj dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi s odkazom na § 58 ods. 5 ZP, v ktorej dohode sa dohodli, že žalobca ako zamestnanec bude dočasne pridelený k DHL Excel Slovakia, s.r.o., Dialničná 2/4149, Senec, kde bude vykonávať prácu manipulanta od 1.12.2020 do 31.3.2021 s tým, že miesto dočasného výkonu práce bolo na adrese: Jána Jonáša 1, Devínska Nová Ves, a medzi stranami bolo nesporné, že ide o priestory závodu Volkswagen Bratislava. Uzatvoreniu pracovnej zmluvy predchádzalo vystavenie lekárskeho posudku dňa 27.11.2020 o zdravotnej spôsobilosti žalobcu na výkon práce manipulanta s vysokozdvížným vozíkom, podľa ktorého posudku bol žalobca zdravotne spôsobilý na výkon tejto práce. Nedôvodnou tak bola odvolacia námietka, že súd prvej inštancie nevzal do úvahy Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu z 27.11.2020 (viď 15. a 44. bod odôvodnenia napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie). Aj odvolací súd je názoru, že bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobca sa hneď v prvý deň nástupu do zamestnania, t. j. 1.12.2020, zúčastnil školenia o BOZP, požiarnej, civilnej ochrane a ochrane životného prostredia v priestoroch závodu Volkswagen Slovakia pre zamestnancov partnerských firiem, ktorá skutočnosť je nepochybne preukázaná zo zoznamu zamestnancov, ktorí sa mali zúčastniť predmetného školenia ako aj z podpisu žalobcu na Pokynoch BOZP, požiarnej, civilnej ochrany a ochrany životného prostredia vo VW SK (č. I. 42-50), čím bola vyvrátená pravdivosť tvrdenia žalobcu o tom, že mu nebolo poskytnuté školenie zo strany zamestnávateľa. Ďalej súd prvej inštancie dôvodil, že žalobca bol dočasne pracovne neschopný od 12.1.2021 do 24.1.2021 pre ochorenie chrbtice, počas ktorej dočasnej pracovnej neschopnosti vystavila jeho ošetrojúca lekárka zároveň žiadanku o preradenie zamestnanca na menej fyzicky náročnú prácu pre chronické bolesti chrbtice v hrudnej oblasti s tým, že je vhodný ako vodič VZV (č. I. 46). Nedôvodnou tak bola odvolateľova námietka, že súd prvej inštancie nevzal do úvahy dôkaz Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti z 13.1.2021 číslo dokumentu U205044 diel I. A) Legitimácia poistenca, diel IV. hlásenie o práceschopnosti od 25.1.2021. V prvý deň po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu, t. j. 25.1.2021 doručil žalovaný zamestnávateľ zamestnancovi/žalobcovi oznámenie z 25.1.2021 o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tým, že pracovný pomer končí 25.1.2021. Ako dôvod skončenia pracovného pomeru uviedol zamestnávateľ dôvod, ktorý spočíva v osobe zamestnávateľa. Medzi stranami bolo nesporné, a súdu prvej inštancie z jeho úradnej činnosti známe, že žalobca nepodal proti žalovanému v zákonnej 2-mesačnej lehote podľa § 77 ZP žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Predmetnou žalobou sa domáhal žalobca náhrady nemajetkovej ujmy, ktorú odvodzoval od ním tvrdenej neplatnosti skončenia pracovného pomeru, keďže odvtedy má problém riadne sa zamestnať, čo tiež patrí do sféry osobnostných práv fyzickej osoby. Odvolací súd je rovnako ako súd prvej inštancie názoru, že žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal ani jedno zo svojich tvrdení, že by sa dopustil žalovaný zamestnávateľ akéhokoľvek neoprávneného konania vo vzťahu k žalobcovi ako svojmu zamestnancovi, ktoré konanie by bolo možné považovať za neoprávnený zásah do osobnostných práv žalobcu. Keďže nepreukázal žiadny neoprávnený zásah zo strany zamestnávateľa do jeho osobnostných práv, nemohol preukázať ani vznik nemajetkovej ujmy v priamej príčinnej súvislosti s takýmto nepreukázaným neoprávneným zásahom. Ani od skutočnosti, že v čase skončenia pracovného pomeru bola na území Slovenskej republiky krízová situácia v súvislosti s protipandemickými opatreniami na zabránenie šírenia nebezpečného respiračného ochorenia vírusom Covid 19, nemožno odvodzovať obchádzanie zákona zamestnávateľom, ktorý iba využil zákonnú možnosť skončenia pracovného pomeru jeho skončením v skúšobnej dobe. K tvrdeniu žalobcu, že konal v omyle, keď podpísal pracovnú zmluvu mysliac si, že žalobca ho môže dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi až po troch mesiacoch, súd prvej inštancie správne zdôraznil, že bolo preukázané, že strany sporu uzatvorili pracovnú zmluvu aj dohodu o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi v ten istý deň, a je vylúčené, že by sa dostal žalovaný v tomto smere do omylu o to viac, že v sídle žalovaného sú iba kancelárske priestory, v ktorých nepotrebuje žalovaný zamestnanca

na pozícii manipulanta s vysokozdvížným vozíkom. K tvrdeniu žalobcu, že až počas výkonu práce začal mať vážnejšie problémy s chrbticou, že dovtedy nemal vážne problémy s chrbticou, z ktorého dôvodu mu aj vystavila všeobecná lekárska lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na výkon posudzovanej práce ako manipulačný pracovník, súd prvej inštancie uviedol, že ochorenia chrbtice patria medzi bežné civilizačné ochorenia, pričom k poškodeniam chrbtice dochádza už aj len samotným vekom u každého človeka, žalobca nepreukázal priamu príčinnú súvislosť medzi poškodením chrbtice a výkonom zamestnania, že si toto poškodenie neprivilodil sám nesprávnymi manipulačnými technikami, ku ktorému poškodeniu mohlo dôjsť aj mimo zamestnania, pričom poškodenie chrbtice sa výraznejšie prejavuje u ľudí s nezdravým životným štýlom, iba zo skutočnosti, že žalobca začal mať zdravotné vážnejšie zdravotné problémy pre ochorenie chrbtice v období, kedy bol zamestnaný u žalovaného, nemožno vyvodit' priamu príčinnú súvislosť medzi poškodením chrbtice a výkonom zamestnania, keďže netvrdil, že by došlo k pracovnému úrazu na pracovisku. Poškodenie chrbtice si mohol privodiť aj mimo pracovného času, mimo pracoviska, t. j. v súkromí. Na vyhovenie žalobe nepostačuje tvrdenie žalobcu že dodržiaval predpisy o BOZP, že si poškodil chrbticu pri dvíhaní bremien. V neprospech žalobcu svedčí aj tá skutočnosť, že nie je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím, a nebol mu ani priznaný invalidný dôchodok ani čiastočný invalidný dôchodok, a teda jeho poškodenie chrbtice nie je zrejme do tej miery vážne, aby mu bránilo zamestnať sa u iného zamestnávateľa. Samotný žalobca pritom sám uviedol, že mohlo dôjsť (a nie, že došlo) k poškodeniu jeho zdravia pri výkone jeho zamestnania pri dodržiavaní BOZP z jeho strany a v priamej príčinnej súvislosti porušením predpisov o BOZP zamestnávateľom. Nedôvodnou tak bola námietka odvolateľa, že neoprávnený zásah do ochrany osobnosti žalobcu (že ochorel na chrbticu v práci) bol preukázaný potvrdením od lekára. Ďalej súd prvej inštancie uviedol, že nie každé porušenie akejkoľvek právnej povinnosti zamestnávateľom ma za následok vznik nároku na náhradu škody zamestnancovi, ak neexistuje priama príčinná súvislosť medzi porušením konkrétnej právnej povinnosti a konkrétnym poškodením zamestnanca. Žalobcova argumentácia o neplatnosti uzatvorenia dohody podľa § 58a a 58b ZP v danom prípade neobstojí, pretože žalobca nebol pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi podľa týchto zákonných ustanovení, ale podľa § 58 ZP, ktoré neobsahujú žiadne časové obmedzenia pre zamestnávateľa, kedy najskôr môže byť jeho zamestnanec dočasne pridelený na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Smernica (Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci) už bola transformovaná do ZP, čo je nepochybné aj z prílohy ZP, a preto odvolávanie sa na smernicu bolo v danom prípade zbytočné, a v časti čl. 6 ods. 2 aj neúčelné. Odvolací súd sa s uvedenými závermi súdu prvej inštancie stotožňuje. Taktiež sa stotožňuje so záverom súdu prvej inštancie, že žalobca sa v žalobe, jej doplnení, ako aj vo všetkých svojich ďalších písomných vyjadreniach obmedzil na všeobecné tvrdenia, ktoré nekonkretizoval, nešpecifikoval, a neoznačil žiadne dôkazy na preukázanie vlastných tvrdení, keď citovaním rôznych ustanovení ZP, komentárov k jednotlivým zákonným ustanoveniam, ako aj ďalších zákonných a podzákonných právnych predpisov, judikátov, odkazmi na smernice Európskej únie nemožno nahradit' vlastné skutkové tvrdenia. Citácie zákonov a iných právnych predpisov, komentárov k zákonu a judikátov samy osebe nie sú spôsobilé privodiť žalobcovi úspech v spore, pokiaľ žalobca neuvedie konkrétne, podrobné vlastné skutkové tvrdenia, s popisom skutkových udalostí, relevantnosť a pravdivosť ktorých by bola potom predmetom dokazovania. K tvrdeniam žalobcu o neplatnom skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe súd prvej inštancie uviedol, že žalobu podal žalobca skoro po 3 rokoch od skončenia pracovného pomeru, teda po uplynutí zákonnej 2-mesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Keďže túto lehotu žalobca zmeškal, žaloba je v tomto smere neprípustná, a po márnom uplynutí tejto lehoty je neprípustné aj vyvodzovanie akýchkoľvek právnych nárokov od neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o ktorej neplatnosti nerozhodol súd. Zákon nezakazuje zamestnávateľovi skončiť pracovný pomer so zamestnancom v prvý deň návratu zamestnanca do práce po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti, pričom neplatnosť skončenia pracovného pomeru nemožno odvíjať od dôvodu uvedeného v oznámení o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe, keďže týmto spôsobom možno skončiť pracovný pomer bez uvedenia dôvodu. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je jedným zo zákonných spôsobov skončenia pracovného pomeru, a vždy ide o jednostranný právny úkon. Zákon nezakazuje zamestnávateľom skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s osamelými zamestnancami. Rovnako nemožno odvíjať neplatnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe iba z dôvodu, že uviedol zamestnávateľ v oznámení o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe deň totožný s dňom doručenia oznámenia zamestnancovi, nakoľko zákon uvádza, že takéto oznámenie sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Gramatickým výkladom slova „spravidla“ možno vyvodit', že nie je vylúčené, ani zákonom zakázané doručenie takéhoto oznámenia aj v deň skončenia pracovného pomeru v skúšobnej

dobe. Odvolací súd dopĺňa, že nedodržanie poriadkovej lehoty písomného oznámenia o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe nemá za následok neplatnosť právneho úkonu. Porušenie trojdňovej lehoty zákon nespája s neplatnosťou rozviazania pracovného pomeru v skúšobnej dobe (por. rozsudok KS v Prešove sp. zn. 6Copr/2/2013). Ďalej súd prvej inštancie správne dôvodil, že nemožno každé jednostranné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa považovať za svojvoľné prepustenie iba preto, že tak urobil zamestnávateľ bez súhlasu zamestnanca, inak by zákon takéto formy skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vôbec neupravoval, pokiaľ by každé jednostranné skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom bez súhlasu zamestnanca malo byť iba preto považované za svojvoľné prepustenie. Z vyjadrení žalobcu vyplýva, že tento sa cítil byť diskriminovaný z dôvodu, že v postavení zamestnanca mal slabšie postavenie než zamestnávateľ, a že zamestnávateľ s ním si jednostranne skončil pracovný pomer bez možnosti vyjadriť sa. Súd prvej inštancie zdôraznil, že vo všetkých pracovnoprávných vzťahoch má zamestnanec slabšie postavenie než zamestnávateľ, od čoho však nemožno odvodzovať neplatnosť všetkých jednostranných právnych úkonov urobených zamestnávateľom vo vzťahu k zamestnancovi, ktoré sú v neprospech zamestnanca, pretože takýmto výkladom by nebolo potrebné preukazovať na súdoch neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa, neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ani neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa, ak by mali byť neplatné iba preto, že si zamestnávateľ dovolil využiť zákonnú možnosť skončiť pracovný pomer niektorým zo zákonom dovolených spôsobov. Tiež zdôraznil, že nie všetky zásahy do práv zamestnanca sú zásahmi do jeho osobnostných práv, pričom v tomto spore neboli preukázané žiadne neoprávnené zásahy žalovaného zamestnávateľa ani užívateľského zamestnávateľa do práv žalobcu ako zamestnanca. Na základe vyššie uvedených skutočností a citovaných zákonných ustanovení súd prvej inštancie správne žalobu ako skutkovo a právne nedôvodnú zamietol, nakoľko ju odvodzoval žalobca od zákonom neprípustnej možnosti dovolávať sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru po márnom uplynutí zákonom stanovenej prekluzívnej dvojmesačnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (§ 77 ZP), keďže žalobu podal žalobca skoro 3 roky po skončení pracovného pomeru. V tomto spore sa totiž domáhal žalobca náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch, ktorá mu mala vzniknúť v priamej príčinnej súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zamestnávateľom v skúšobnej dobe, čím sa mal žalovaný zamestnávateľ dopustiť svojvoľného prepustenia zamestnanca bez možnosti zamestnanca vyjadriť sa k tomuto skončeniu pracovného pomeru, od ktorej doby má žalobca problém zamestnať sa, pretože problémy s chrbticou sa mu vrátili, z ktorých dôvodov mu skončili aj neskoršie pracovné pomery. Ako nemajetkovú ujmu teda považoval žalobca nemožnosť riadne sa zamestnať vo svojom odbore. Žalobca žiadnym spôsobom nepreukázal vlastné skutkové tvrdenia o akomkoľvek neoprávnenom zásahu žalovaného do osobnosti žalobcu. V priebehu sporu sa žalobca výslovne vyjadril, že v tomto spore sa nedomáha náhrady škody na zdraví, teda ani náhrady za poškodenie chrbtice. Ako už bolo uvedené, odvolací súd sa plne stotožňuje so závermi súdu prvej inštancie.

14. Žalobca v odvolaní argumentoval, že nie je schopný uhradiť trovy konania, lebo existujú dôvody hodné osobitného zreteľa, ktorými sú slabé sociálne pomery žalobcu, je dlhodobo nezamestnaný a nemá žiadny príjem až jedného roka, preukázal súdu, že od 13.12.2023 je nezamestnaný do dnešného dňa, celý rok iba tri dni bol zamestnaný, nie zo svojej viny je tak dlhodobo nezamestnaný, preto nemá prostriedky z čoho uhradiť trovy konania. Nepriznanie náhrady trov konania odôvodňujú podľa neho aj okolnosti, ktoré viedli k uplatneniu práva na súde a postoj žalovaného v priebehu konania. Navrhol, aby súd nepriznal žalovanému voči žalobcovi náhradu trov konania vo výške 100% podľa § 257 CSP. Predložil Potvrdenie o evidencii uchádzača z úradu práce z 20.9.2024.

Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie o nároku na náhradu trov konania odôvodnil konštatovaním o plnom úspechu žalovaného v spore (§ 255 ods. 1 CSP), zaoberal sa tiež otázkou či sú v predmetnej veci dôvody hodné osobitného zreteľa pre nepriznanie procesne plne úspešnému žalovanému náhrady trov konania (§ 257 CSP), so záverom, že nezistil žiadny dôvod osobitného zreteľa pre výnimočné nepriznanie náhrady trov konania podľa § 257 CSP. Žalobcom tvrdenú nepriaznivú finančnú situáciu nevyhodnotil súd v tomto spore ako dôvod hodný osobitného zreteľa pre výnimočné nepriznanie náhrady trov konania úspešnému žalovanému, čo by bolo v danom prípade v rozpore s dobrými mravmi a predstavovalo by pre plne úspešného žalovaného výrazne nespravodlivé súdne rozhodnutie, o to viac, že bol to práve žalobca, ktorý podal proti žalovanému žalobu skoro 3 roky od márneho uplynutia 2-mesačnej prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorou žalobou sa domáhal žalobca majetkového plnenia od žalovaného zo žalobcom tvrdeného neplatného skončenia pracovného pomeru. Predmetná žaloba vykazuje prvky špekulatívnosti o to viac,

že je založená na všeobecných formuláciách, všeobecných tvrdeniach, bez riadneho popisu skutkových udalostí, nepodložených relevantnými dôkazmi.

Odvolačný súd sa v plnom rozsahu stotožňuje s uvedeným záverom súdu prvej inštancie vo vzťahu k okolnostiam, ktoré viedli k uplatneniu práva na súde. Odvolačný súd v predmetnej veci, rovnako ako súd prvej inštancie, nevidel dôvody hodné osobitného zreteľa, ktoré by odôvodňovali nepriznanie náhrady trov konania žalovanému ani celkom ani sčasti. Aj podľa názoru odvolacieho súdu v danom spore neboli splnené podmienky pre aplikáciu ust. § 257 CSP, lebo výnimočnosť prípadu tu nie je ani v okolnostiach veci ani na strane žalobcu a žalovaného. Slabé sociálne pomery, dlhodobú nezamestnanosť a absenciu príjmu bez ďalšieho rozhodne nemožno považovať za dôvod hodný osobitného zreteľa, majúci za následok aplikáciu ust. § 257 CSP v predmetnom spore. Predmetné ustanovenie má slúžiť na dosiahnutie spravodlivosti pre strany sporu, a to pokiaľ ide o vedenie súdneho konania, ako aj jeho výsledok, k čomu platí už uvedené súdom prvej inštancie. Postoje žalovaného v priebehu konania nemožno nič vytknúť. Preto ani túto odvolaciu námietku nemožno považovať za dôvodnú.

15. Po preskúmaní obsahu spisu a odôvodnenia napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie odvolací súd konštatuje, že rozsudok súdu prvej inštancie zodpovedá požiadavkám kladeným na odôvodnenie rozhodnutí v zmysle § 220 ods. 2 CSP. Súd prvej inštancie zistil skutkový stav v rozsahu potrebnom pre vyhlásenie rozhodnutia, pre svoje skutkové zistenia vzal do úvahy skutočnosti, ktoré vyplynuli z vykonaných dôkazov, prednesov strán, listinných dôkazov, žiadne podstatné skutočnosti, ktoré boli v tomto konaní vykonanými dôkazmi preukázané alebo vyšli za konania najavo neopomenul. Odvolací súd nezistil, že by prvoinštančný súd porušil zásady vyplývajúce z ust. § 191 CSP v súvislosti s hodnotením dôkazov, jasne a výstižne vysvetlil, ktoré skutočnosti považoval za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, pričom svoje skutkové zistenia správne subsumoval pod aplikovaný právny predpis a daný právny vzťah správne právne posúdil. Súd prvej inštancie svoje rozhodnutie náležite, podrobne a logicky odôvodnil, odôvodnenie napadnutého rozsudku dalo jasné a zrozumiteľné odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nároku a obranou proti takému uplatneniu.

Podľa ustálenej judikatúry (napr. uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 115/03, uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo/145/2011) súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkom konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzanými účastníkmi konania. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu (prvostupňového, ako i odvolacieho), ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, stačí na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo účastníka na spravodlivý proces. V posudzovanej veci odôvodnenie napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie nemožno považovať za svojvoľné, či zjavne neodôvodnené, keďže zrozumiteľne poskytuje odpovede na právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany.

Ak sa odvolací súd v odôvodnení tohto jeho rozsudku nezaoberal konkrétnou námietkou sporovej strany, urobil tak preto, že daný argument a taktiež odpoveď naň nepovažoval pre rozhodnutie v danej veci za rozhodujúce (Ruiz Torija c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-A, s.12, § 29; Hiro Balani c. Španielsko z 9. decembra 1994, séria A, č. 303-B; Georgiadis c. Grécko z 29. mája 1997; Higgins c. Francúzsko z 19. februára 1998).

Za odňatie možnosti konať pred súdom v žiadnom prípade nemožno považovať to, že súd neodôvodnil svoje rozhodnutie podľa predstáv, či požiadaviek strany, ktorá je nespokojná s právnymi závermi, tým nemohlo dôjsť k porušeniu práva žalovaného na spravodlivý súdny proces. Do práva na spravodlivý proces totiž nepatrí právo účastníka konania (strany), aby sa súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov (IV. ÚS 252/04), ani právo na to, aby bol účastník konania (strana) pred všeobecným súdom úspešný, teda aby sa rozhodlo v súlade s jeho požiadavkami (I. ÚS 50/04).

Skutočnosti uvedené v odvolaní žalobcu neboli spôsobilé spochybniť vecnú správnosť napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie.

Odvolačný súd riadiaci sa vyššie uvedenými úvahami a osvojujúci si aj dôvody súdu prvej inštancie preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP z dôvodu jeho vecnej správnosti potvrdil.

16. Podľa § 396 ods. 1 CSP ustanovenia o trovách konania pred súdom prvej inštancie sa použijú aj na odvolacie konanie.

Podľa § 255 ods. 1 a 2 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

Podľa § 257 CSP výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.

Podľa § 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie v lehote do 60 dní po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

O nároku na náhradu trov tohto odvolacieho konania odvolací súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP v spojení s § 396 ods. 1 CSP tak, že procesne plne úspešnému žalovanému priznal proti žalobcovi nárok na náhradu trov tohto odvolacieho konania v plnej výške, a to z dôvodu, že strana, ktorá mala plný úspech vo veci (žalovaný), má nárok na náhradu všetkých účelne vynaložených trov proti strane, ktorá vo veci úspech nemala (žalobca), keď ani v odvolacom konaní nevidel dôvod pre aplikáciu ust. § 257 CSP (podrobnosti viď v 14. bode tohto rozsudku odvolacieho súdu).

17. Tento rozsudok prijal senát odvolacieho súdu hlasovaním pomerom hlasov 3 : 0.

Poučenie:

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa. (§ 419 CSP)

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

- a) sa rozhodlo vo veci, 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 odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

- a) pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu,
- b) ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu 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 súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- b) napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,
- c) je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo 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 len proti dôvodom rozhodnutia nie je prípustné. (§ 423 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 súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie,

lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy. (§ 427 ods.1 CSP)

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)

Súd vždy poučí strany o ich práve zvoliť si advokáta a o možnosti obrátiť sa na Centrum právnej pomoci. (§ 160 ods. 2 CSP)

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

Povinnosť podľa odseku 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 prvej 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)